



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA
DE HUARAL EN EL PRIMER SEMESTRE 2021

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

ALUMNOS:

Bach. TRUJILLO RAMOS, ALEJANDRO FLORENCIO

Bach. AGÜERO ANGULO, RICARDO ALBERTO

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Mg. RAÚL GUALBERTO QUISPE TAYA

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Secretario

Mg. IRVING JOSE SANTOS CARRERA
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por darme fortaleza y sabiduría para alcanzar mis metas trazadas para esta investigación.

A mi esposa, e hijos, por apoyarme e impulsarme a seguir adelante.

A mis padres, en especial a mi madre quien partió al cielo, dejándome valores, respeto, sacrificio, empeño, gratitud hacia mi prójimo.

Trujillo Ramos Alejandro Florencio

A Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mi esposa e hijos, porque ellos estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y motivación.

A mi madre, por estar siempre pendiente de mis progresos universitarios, y a mi querido suegro, que se alegraba por cada uno de mis logros, lo que motiva a seguir adelante.

Agüero Angulo Ricardo Alberto

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme forjado en mi camino dirigiéndome por el sendero correcto,

A mi familia, por su constante apoyo y paciencia.

A la Universidad Privada Telesup quien me ha formado académicamente de manera eficiente, para culminar esta carrera, y a los profesores por sus enseñanzas e inculcarnos los valores, conocimientos y experiencia.

Trujillo Ramos Alejandro Florencio

A Dios, por darme la salud y fuerza para seguir adelante y no declinar en estos 5 años de estudio.

A mi familia y amigos, que pertenecían al grupo de trabajo de la Universidad.

A la Universidad Privada Telesup que me ha brindado sus enseñanzas, valores y ética profesional, que marcarán mi camino en esta nueva etapa de mi vida.

Agüero Angulo Ricardo Alberto

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Liderazgo y clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021. Tuvo como objetivo general establecer la relación entre el liderazgo y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

La investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo porque buscó lograr con la práctica, aplicando los conocimientos adquiridos de otras investigaciones básicas, con un nivel correlacional de diseño no experimental. La población de la presente investigación estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos, entre hombres y mujeres en la modalidad de contrato administrativo de servicios – CAS y por el D.L. N° 276 personal nombrado del Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima, Perú, 2021. Para efectos de estudio la muestra fue de 50 trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021, por lo tanto, la muestra fue censal; lo que ha implicado que no se aplique muestreo alguno, ya que al ser manejable el total de la población de estudio, se le puede considerar en su totalidad como muestra de la investigación.

Se estableció la relación entre el liderazgo y clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021, el análisis estableció una relación directa fuerte (0,808) y en la prueba de correlación de rho de Spearman, el nivel de significancia es menor que 0,00% donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación

Se estableció la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021, el análisis estableció una relación directa moderada (0,665) y en la prueba de correlación de rho de Spearman el nivel de significancia es menor que 0,00% por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se estableció la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral

en el primer semestre 2021, el análisis estableció una relación directa fuerte (0,779) y en la prueba de correlación de rho de Spearman el nivel de significancia es menor que 0,00% por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se estableció la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021, el análisis estableció una relación directa fuerte (0,709) y en la prueba de correlación de rho de Spearman el nivel de significancia es menor que 0,00% por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras claves: liderazgo, clima organizacional, área administrativa, hospital

ABSTRACT

The present research work entitled LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE ADMINISTRATIVE AREA OF THE SAN JUAN BAUTISTA DE HUARAL HOSPITAL IN THE FIRST SEMESTER 2021. Its general objective was to establish the relationship between Leadership and the Organizational Climate of the Administrative Area of the Hospital San Juan Bautista de Huaral in the First Semester 2021.

The research was of an applied type, with a quantitative approach because it seeks to achieve with practice, applying the knowledge acquired from other basic research, with a correlational level of non-experimental design. The population of the present research will be made up of 50 administrative workers, between men and women of the modality by Administrative Contract of Services - CAS and by DL No. 276 named personnel, of the Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima, Peru, 2021. For study purposes, the sample is 50 workers from the Administrative Area of the Hospital San Juan Bautista de Huaral in the First Semester 2021, therefore, the sample was obtained by census; which has implied that no sampling is applied, since the total study population is manageable, it can be considered in its entirety as a research sample.

The relationship between the leadership and organizational climate of the Administrative Area of the San Juan Bautista de Huaral Hospital was established in the First Semester 2021, the analysis established a strong direct relationship (0.808) and in the Spearman Rho correlation test the level of significance is less than 0.00% where the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

The relationship between autocratic leadership and the organizational climate of the Administrative Area of the San Juan Bautista de Huaral Hospital was established in the First Semester 2021, the analysis established a moderate direct relationship (0.665) and in the Spearman Rho correlation test the level of significance is less than 0.00% where the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

The relationship between democratic leadership and the organizational

climate of the Administrative Area of the San Juan Bautista de Huaral Hospital was established in the First Semester 2021, the analysis established a strong direct relationship (0.779) and in the Spearman Rho correlation test the level significance is less than 0.00% where the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

The relationship between transformational leadership and the organizational climate of the Administrative Area of the San Juan Bautista de Huaral Hospital was established in the First Semester 2021, the analysis established a strong direct relationship (0.709) and in the Spearman Rho correlation test the level significance is less than 0.00% where the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

Keywords: Leadership, Organizational climate, Administrative area, Hospital

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
INTRODUCCIÓN	xviii
I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	20
1.1. Planteamiento del problema	20
1.2. Formulación del problema	22
1.2.1. Problema general.....	22
1.2.2. Problemas específicos.....	22
1.3. Justificación del estudio	23
1.3.1. Justificación teórica.....	23
1.3.2. Justificación práctica.....	23
1.3.3. Justificación metodológica.....	23
1.3.4. Justificación social.....	24
1.4. Objetivo de la investigación	24
1.4.1. Objetivo general.....	24
1.4.2. Objetivos específicos.....	24
II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes de la investigación	25
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	25
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	29
2.2. Bases teóricas de las variables	35
2.2.1. Bases teóricas de la variable liderazgo.....	35
2.2.2. Bases teóricas de la variable clima organizacional.....	42

2.3.	Definición de términos básicos	53
III.	MÉTODOS Y MATERIALES.....	56
3.1.	Hipótesis de la investigación.....	56
3.1.1.	Hipótesis general.....	56
3.1.2.	Hipótesis específicas.	56
3.2.	Variables de estudio.....	56
3.2.1.	Definición conceptual de las variables.....	56
3.2.2.	Definición operacional.....	57
3.3.	Tipo y nivel de la investigación	60
3.3.1.	Tipo de investigación.	60
3.3.2.	Nivel de investigación.	60
3.4.	Diseño de la investigación.	60
3.5.	Población, muestra y muestreo	61
3.5.1.	Población.....	61
3.5.2.	Muestra de estudio.....	62
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	62
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.	63
3.7.	Métodos de análisis de datos	64
3.8.	Aspectos éticos	64
IV.	RESULTADOS	66
4.1.	Resultados de la validación del instrumento	66
4.1.1.	Validez del Instrumento.....	66
4.1.2.	Confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach.....	66
4.2.	Resultados de la estadística descriptiva.....	68
4.2.1.	Resultados de la estadística descriptiva de la variable 1: Liderazgo.....	68
4.2.2.	Resultados de la estadística descriptiva de la variable 2: clima Organizacional.	83
4.3.	Resultados de la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis	98
4.3.1.	Contrastación de la hipótesis general.....	98
4.3.2.	Contrastación de las hipótesis específicas.....	99

V. DISCUSIÓN	106
5.1. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva.....	106
5.1.1. Discusión de los resultados estadísticos descriptivos de la variable 1: liderazgo.	106
5.1.2. Discusión de los resultados estadísticos descriptivos de la variable: Clima organizacional.	106
5.2. Discusión de los resultados de la estadística inferencial	106
5.2.1. Discusión de la contrastación de la hipótesis general.	106
5.2.2. Discusión de la contrastación de la primera hipótesis específica.	107
5.2.3. Discusión de la contrastación de la segunda hipótesis específica.	108
5.2.4. Discusión de la contrastación de la tercera hipótesis específica.	109
VI. CONCLUSIONES	110
VII. RECOMENDACIONES	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112
ANEXOS	119
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	120
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	122
Anexo 3. Instrumentos	125
Anexo 4. Validación de Instrumentos	127
Anexo 5. Matriz de datos	135
Anexo 6. Propuesta de valor.....	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variables.....	58
Tabla 2.	Ficha técnica de recolección de datos.....	61
Tabla 3.	Distribución del personal en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021	62
Tabla 4.	Número de colaboradores que conforman la muestra del estudio.....	62
Tabla 5.	Resultados de la validación por juicio de expertos.....	66
Tabla 6.	Escala de interpretación de la confiabilidad.	67
Tabla 7.	Resultados del alfa de Cronbach con SPSS	67
Tabla 8.	El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo del líder	68
Tabla 9.	Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.	69
Tabla 10.	El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.....	70
Tabla 11.	La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral.	71
Tabla 12.	La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.	72
Tabla 13.	La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.	73
Tabla 14.	El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.	74
Tabla 15.	Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.....	75
Tabla 16.	La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la organización.	76
Tabla 17.	El líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores.	77
Tabla 18.	La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.....	78
Tabla 19.	La motivación inspiracional la promueven los líderes en pro de estimular a los colaboradores en nuevos propósitos.	79

Tabla 20. Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.....	80
Tabla 21. La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores.....	81
Tabla 22. Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada	82
Tabla 23. Es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.....	83
Tabla 24. El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.	84
Tabla 25. La aceptación parte de un buen clima laboral.....	85
Tabla 26. Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.	86
Tabla 27. Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.	87
Tabla 28. El compromiso de los empleados con la empresa determinan el logro de los objetivos establecidos.	88
Tabla 29. Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.	89
Tabla 30. Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.	90
Tabla 31. Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.	91
Tabla 32. La identificación y el buen uso de la información es clave en una organización.....	92
Tabla 33. La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.	93
Tabla 34. El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.	94
Tabla 35. Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.	95
Tabla 36. Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influye en el clima organizacional.	96

Tabla 37. Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral.	97
Tabla 38. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para la hipótesis general	98
Tabla 39. Prueba de rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis general	99
Tabla 40. Prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar Normalidad de la primera hipótesis específica	100
Tabla 41. Prueba de rho de Spearman para la contrastación de la primera hipótesis específica.....	101
Tabla 42. Prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar normalidad la segunda hipótesis específica.....	102
Tabla 43. Prueba de rho de Spearman para la contrastación de la segunda hipótesis específica.....	103
Tabla 44. Prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar normalidad de la tercera hipótesis específica	104
Tabla 45. Prueba de rho de Spearman para la contrastación de la tercera hipótesis específica.....	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo del líder	68
Figura 2. Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.	69
Figura 3. El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.....	70
Figura 4. La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral.....	71
Figura 5. La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.	72
Figura 6. La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.	73
Figura 7. El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.	74
Figura 8. Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.....	75
Figura 9. La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la organización.....	76
Figura 10. El líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores.	77
Figura 11. La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.....	78
Figura 12. Gráfico de los resultados del ítem 12	79
Figura 13. Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.....	80
Figura 14. La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores.....	81
Figura 15. Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada	82
Figura 16. Es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.....	83
Figura 17. El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.	84

Figura 18. La aceptación parte de un buen clima laboral.	85
Figura 19. Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.	86
Figura 20. Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.	87
Figura 21. El compromiso de los empleados con la empresa determinan el logro de los objetivos establecidos.	88
Figura 22. Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.	89
Figura 23. Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.	90
Figura 24. Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.	91
Figura 25. La identificación y el buen uso de la información es clave en una organización.	92
Figura 26. La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.	93
Figura 27. El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.	94
Figura 28. Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.	95
Figura 29. Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influye en el clima organizacional.	96
Figura 30. Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral.	97

INTRODUCCIÓN

Desde décadas y hasta la actualidad, se viene usando la palabra liderazgo en una organización y se considera un tema primordial para el crecimiento de una empresa. El liderazgo es considerado como un don, una capacidad y hoy en día se califica como una competencia humana. Del mismo modo, que se ha ido cambiando las formas de describir el liderazgo, las actitudes del líder han evolucionado de acuerdo con el contexto de trabajo, ya que los trabajadores de una empresa no solo buscan ingresos económicos, sino también el desarrollo personal; viviendo una etapa de múltiples cambios, la era de la información está trayendo nuevos desafíos a las organizaciones y, sobre todo, a la administración de estas. Lo que plantea grandes desafíos, es así que expertos en el tema opinan que la presencia de personas con capacidad de liderazgo, quienes por una parte sean capaces de plantear políticas internas, establecer alternativas de solución para resolver problemas, apoyar a los usuarios, al personal administrativo y asistencial percibiéndolos como colaboradores institucionales. Por estas razones se consideraron los siguientes objetivos:

Establecer la relación entre el liderazgo y el clima organizacional del área administrativo del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

Establecer la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

El contenido de la información está estructurado en capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I, contiene el planteamiento del problema abarcando la caracterización de la problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación, importancia y delimitación del problema de la investigación.

Capítulo II guarda relación con el desarrollo del marco teórico comprendiendo los antecedentes de la investigación, las teorías científicas que fundamentan el estudio y el marco teórico conceptual.

Capítulo III abarca la parte metodológica de la investigación en la que incluye el tipo y nivel, el método y diseño de investigación, población y muestra, procedimiento de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo IV detalla el análisis e interpretación de los resultados las discusiones del liderazgo y el clima laboral de los trabajadores.

Capítulo V realiza las discusiones de los resultados obtenidos.

Capítulo VI se exponen las conclusiones a las que se arribaron en la investigación

Capítulo VII Se detallan las recomendaciones frutos de la investigación

Finalmente, se han elaborado la lista de referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Noguera y Samudio (2014) refieren que:

En la actualidad en un mundo globalizante y ante las exigencias que ello establece, los hospitales deben adaptarse y adecuarse a los nuevos requerimientos para mantener su vigencia. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador, no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional, refleja la interacción entre características personales y organizacionales. Se asume que es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones incluyendo a las de salud. Este problema se desarrolla en América Central, en países como Panamá y Cuba los que están en constante creación de metodologías de adiestramiento en salud en América. (p. 12)

Danet, March y García (2014) mencionan que:

El clima organizacional en el ámbito sanitario nacional, es un concepto amplio y complejo, al cual se le asociaron diversas definiciones y que constituye un tema central en los estudios multidisciplinarios sobre satisfacción laboral, calidad de la vida profesional, condiciones de trabajo o estrés laboral. Los valores y normas que, tanto a nivel individual como relacional, marcan la organización del trabajo en equipo que se puede agrupar en tres núcleos: relaciones interprofesionales, existencia de proyecto común y reconocimiento del saber. Según este autor las tres dimensiones configuran el clima emocional de los equipos de trabajo, concepto que se podría integrar dentro de los estudios sobre clima organizativo, pero centrando la atención en los aspectos relacionales, comunicativos y emocionales de la experiencia laboral. (p. 546).

Bass (2001) considera que “los estilos de liderazgo son formas alternativas en las que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus funciones” (p. 131).

La cultura organizacional, el clima organizacional y la satisfacción del personal son componentes importantes en el comportamiento cotidiano de los profesionales de salud, y por consecuencia, parte importante del proceso de modernización del aparato estatal nacional. Por otro lado, los hospitales en el Perú son organizaciones públicas en proceso de modernización (Maguiña y Galán, 2011), en estas trabajan personas (personal médico y de salud) dentro de un espacio delimitado (establecimientos de salud) atendiendo personas que en su mayoría tienen problemas de salud (pacientes), con esta lógica evidenciamos que estos constituyen un espacio estructurado de prácticas médicas y no médicas con una adecuada coordinación y segmentación del trabajo, este trabajo se desarrolla en determinadas condiciones de trabajo, es decir, cultura y clima organizacional (Siebert, 2012), estas condiciones de trabajo según muchos autores son “...factores determinantes de éxito en toda organización”. (Cuadra y Constanza, 2007, p. 40).

El Hospital San Juan Bautista de Huaral, con su código de Unidad Ejecutora 1292, con RUC N.º 20180817680 y su pliego es el Gobierno Regional del departamento de Lima, consta de 947 trabajadores en salud, 51 trabajadores administrativos nombrados, 71 trabajadores CAS, 04 trabajadores por plazo indeterminado, 728 y 20 trabajadores administrativos por servicios de terceros, además la cantidad de practicantes, a quienes se le exige una serie de documentos, en diferentes áreas surgen debilidades en lo que respecta al liderazgo y al clima organizacional.

Aunque el Hospital San Juan Bautista de Huaral, cuenta con leyes, normas, directivas, reglamentos internos, se presentan diferentes problemáticas, que resultan en sanciones administrativas, económicas y hasta despidos de los trabajadores, lo cual influye en forma directa en el clima organizacional.

La mayor parte de estas dificultades se reflejan en las áreas administrativas, pero los trabajadores de salud no están alejados de estos

problemas, ya que a través de sus jefes de servicios y/o departamentos expresan que existen dificultades para desarrollar su trabajo en sus respectivas áreas, cuando el clima organizacional no es óptimo. Al no existir un clima organizacional firme, el comportamiento organizacional se verá dañado en forma directa, las metas acordadas difícilmente se podrán cumplir, los resultados esperados de las actividades no serán óptimos, al final de dichas debilidades serán reflejados en la ejecución del presupuesto brindado por el Gobierno Regional del departamento de Lima y el Ministerio de Economía y Finanzas.

En la investigación se pretende analizar las debilidades y fortalezas que existen en el Hospital, en lo que corresponde el liderazgo y el clima organizacional para que, sobre la base de esta, se puedan generar decisiones que permitan solucionar la problemática.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

PG. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

PE 1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021?

PE 2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021?

PE 3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica.

La importancia del presente estudio de investigación está basada en investigaciones científicas, con instrumentos validados, lo que permitirá aportar nuevos conocimientos para próximas investigaciones que se deseen realizar, profundiza los aspectos teóricos, nos orienta, explica las perspectivas del estudio y de las teorías. Profundiza el comportamiento de ambas variables, ilustrándonos acerca de la investigación, esta tesis ha aportará hallazgos que serán importantes para los profesionales del rubro en mención, puesto que a partir de estos alcances se puede generar nuevos estudios con relación al liderazgo y el clima organizacional.

1.3.2. Justificación práctica.

El presente trabajo se justifica debido a que contribuirá al conocimiento científico, pero a su vez práctico que es fundamental en la toma de decisiones, permitiendo un buen liderazgo y clima organizacional, por parte de cada uno del personal, lo que favorecerá con el adecuado desarrollo del talento humano en sus respectivos puestos laborales, y el desarrollo de sus actividades dentro de la institución logrando una eficiente gestión.

1.3.3. Justificación metodológica.

La presente investigación, ha aplicado metodologías de análisis, proporcionó la recolección e interpretación de datos cuantitativos y cualitativos, es decir, se orientó a saber cuánta relación significativa habría entre el liderazgo y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021. Así mismo, se muestran datos estadísticos, cuadros y gráficos que permitirán entender mejor el problema, además se sabrá la especificación con relación con el liderazgo y el clima organizacional, luego de obtenidos los resultados se podrán proponer las posibles soluciones para un óptimo ambiente laboral.

1.3.4. Justificación social.

La investigación se justifica socialmente porque los resultados del estudio permitirán mejorar la toma de decisiones para mejorar el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre del 2021, y por consiguiente, los beneficiarios serán todas las personas que acudan a este centro de atención, y por consiguiente, ser una fuente de una mejor calidad de vida de los moradores de la zona de estudio.

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

OG. Establecer la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el área administrativo del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos.

OE 1. Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

OE 2. Establecer la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

OE 3. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Ruíz Chumpitaz, W. K. (2019), en la investigación “*Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019*”. (Tesis de pregrado). Facultad de Administración y Gestión Empresarial, de la Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú.

El objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional enmarcándose en la utilización del enfoque cuantitativo, ya que se utilizará como herramienta para analizar y evaluar los estilos de liderazgo que la empresa pueda presentar, a fin de mejorar el clima organizacional.

La metodología utilizada fue de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental. El instrumento que se utilizó fue la encuesta; asimismo, se utilizó la estadística no paramétrica para contrastar las hipótesis, la prueba de correlación Spearman. Los resultados nos permiten indicar que existe relación positiva entre la variable liderazgo democrático y clima organizacional con un grado de correlación igual 0.313 con un nivel de confiabilidad del 95%.

En conclusión, se determinó que existe relación positiva entre el estilo de liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, estableciéndose un nivel de relación moderada.

Chanchanya Ríos, C. (2019), en la investigación “*liderazgo y clima organizacional en la empresa Sedam Huancayo S.A., 2018*” (Tesis de Maestría). Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima, Perú.

El objetivo fue describir la relación del liderazgo y el clima organizacional en la empresa Sedam Huancayo S. A., 2018.

El tipo de investigación fue descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal. La población para la investigación fueron todos los

trabajadores de la empresa Sedam Huancayo S. A., 2018 que son un total de 138; de los cuales se ha tomado como muestra un total de 102 trabajadores, determinado por el muestreo estratificado simple. Los datos se han regido a través de las encuestas diseñadas, validadas y sometidas a un estudio de confiabilidad. Las encuestas son de diseño ordinal, en escala de Likert. Cuyos datos han sido procesados en el paquete estadístico del SPSS V. 24.0. El resultado del análisis estadístico según el coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.359 % entre el liderazgo y el clima organizacional; con un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05.

En conclusión, se determinó que al ser el valor de significancia menor a 0.05; y al existir una correlación débil entre el liderazgo y el clima organizacional; se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe relación poco significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en la empresa SEDAM Huancayo S.A., 2018.

Bazán Álvarez, J. G. y Saavedra Ochavano, K. D. (2018), en la investigación “*Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.*” (Tesis de maestría). Facultad de Educación e Idiomas, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las tres Instituciones Educativas.

El tipo de investigación fue de un diseño descriptivo – correlacional, también se realizó un cuestionario de preguntas para el recojo de información. Los resultados descriptivos de las variables indican que el 26.97% de los docentes encuestados consideran regular el liderazgo directivo en las instituciones educativas donde laboran, el 25.84% malo, el 22.47% bueno, el 13.48% muy bueno y el 11.23% muy malo; también se percibe que el 26.97% de los docentes consideran regular el clima organizacional en las instituciones educativas donde laboran, el 24.72% bueno, el 23.59% malo, el 14.61% muy bueno y el 10.11% muy malo.

Al terminar la investigación se alcanzó la siguiente conclusión, se determinó que existe una correlación positiva alta de (0.841), entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes en las tres instituciones educativas donde laboran.

Alvarado Limaylla, D. A. y Cafferatta Berrú, B. A. (2018), en la investigación *“Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la Empresa Andahuasi 2018”* (Tesis de pregrado). Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, de la Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

El objetivo fue determinar la relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi en el 2018. La Investigación tiene similitud con nuestro trabajo y permitirá una posterior discusión con nuestro resultado.

El tipo de investigación fue un diseño descriptivo correlacional y una metodología cuantitativa, llegando a concluir según los resultados obtenidos en la investigación demostraron que no existe relación entre el estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi en el 2018, debido a que el nivel de significancia obtenido es 0.977, lo cual rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula. Se demuestra que no se relacionan ambas variables.

Al terminar la investigación se alcanzó a la siguiente conclusión, se determinó que no existe relación entre el estilo de liderazgo de los jefes con la dimensión autorrealización del personal administrativo en la empresa Andahuasi en el 2018, ya que el nivel de significancia fue de 0.362, lo cual rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Se determinó que no existe relación entre el estilo de liderazgo de los jefes con la dimensión involucramiento laboral del personal administrativo en la empresa Andahuasi en el 2018, ya que el nivel de significancia fue de 0.540, lo cual rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Se determinó que no existe relación entre el estilo de liderazgo de los jefes con la dimensión supervisión laboral del personal administrativo en la empresa Andahuasi en el 2018, ya que el nivel de significancia fue de 0.566, lo

cual rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Se determinó que no existe relación entre el estilo de liderazgo de los jefes con la dimensión comunicación laboral del personal administrativo en la empresa Andahuasi en el 2018, ya que el nivel de significancia fue de 0.741, lo cual rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Se determinó que no existe relación entre el estilo de liderazgo de los jefes con la dimensión condiciones laborales del personal administrativo en la empresa Andahuasi en el 2018, ya que el nivel de significancia fue de 0.883, lo cual rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. El estilo de liderazgo predominante en la empresa Andahuasi fue el correctivo con un 54.7% de aceptación del total de encuestados, lo que afirma que no se relacionan las dos variables y que existen otros factores determinantes para mantener un buen clima organizacional. La dimensión autorrealización de la variable clima organizacional fue la menos desarrollada en la empresa Andahuasi, ya que 86.3% del total de encuestados indicaron que es desfavorable. Queda claro que la variable Clima Organizacional es poco desarrollada en la empresa Andahuasi

Fernández Carbajal, P. R. (2017), en la investigación *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE. “Innova Schools”, durante el año 2015.”* (Tesis de maestría). Facultad de Educación, de la de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

El objetivo fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE “Innova Schools”, durante el año 2015. Aquí la investigación considera toda institución.

El tipo de investigación fue un diseño no experimental con método cuantitativo, llegando a concluir luego del análisis estadístico y en base a los datos de 185 docentes de cuatro sedes que pertenecen a la red de colegios “Innova Schools” en Lima Metropolitana. Reiteramos que la Investigación abarcó todas las sedes de Innova Schools en Lima metropolitana.

La conclusión determinó, que existe una buena correlación entre las variables “estilo de liderazgo del director” y “clima organizacional” que se representa a través de un $r = 0.789$. Existe una relación significativa entre las

variables “estilo de liderazgo del director” y “clima organizacional” en la dimensión “satisfacción laboral”; la cual se refleja en un $r = 0.769$. Entre las variables “estilo de liderazgo del director” y “clima organizacional” en la dimensión “relaciones humanas” existe una buena correlación que se evidencia en un $r = 0.675$. Entre las variables “estilo de liderazgo del director” y “clima organizacional” en la dimensión “estructura organizacional” existe una buena correlación que se ve reflejada en un $r = 0.715$. Asimismo, cuando el análisis es por cada sede también se mantiene la misma tendencia, es decir, existe una buena correlación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en sus dimensiones: satisfacción laboral, relaciones humanas y estructura organizacional. 87 finalmente, en esta investigación, también se resalta que en ninguno de los cuadros de las variables (“estilo de liderazgo del director”, “clima organizacional”) y dimensiones (satisfacción laboral, relaciones humanas y estructura organizacional) se registró algún dato en el valor “deficiente”, ello significa que ningún docente encuestado tiene esa percepción de las variables estudiadas. Este resultado sería un indicador de que en las sedes educativas (Chorrillos, Campiña, Surco y Villa El Salvador) se evidencian buenas prácticas que hacen que sus maestros tengan una adecuada percepción del estilo de liderazgo del director y del clima organizacional. Aquí si llegan a la conclusión de la influencia del Clima Organizacional en la Institución en Lima Metropolitana.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Hernández García, T.J., Ávila, D.D. y Polo Jiménez, S.D. (2021), en la investigación “*Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano*”, (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca, Estados Unidos Mexicanos.

El objetivo fue determinar los estilos de liderazgo y clima organizacional sobre la base de la comunicación, que prevalece en los trabajadores que laboran en un instituto de salud pública mexicano del centro del país.

La metodología utilizada fue de una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y transaccional. Se aplicó el cuestionario “instrumento de medición de clima organizacional y liderazgo” a trabajadores subordinados y directivos que

laboran en un instituto de salud pública del centro del país. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad alpha de Cronbach de 0,86. Resultados: un total de 152 trabajadores y 16 directivos, muestran una tendencia relacionada con la existencia de una calidad de clima “regular” para toda el área y un tipo de liderazgo “autócrata consultador” y “administrador de consensos”.

La conclusión determinó, cuando se obtienen resultados con niveles de clima organizacional bajos es común que se acentúen los problemas comunicativos dentro de la empresa. Esto origina que no exista una adecuada comunicación entre jefes y revista cubana de salud pública. 2021;47(2): e2252 2. Esta obra está bajo una licencia: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES trabajadores, lo que trae como consecuencia una inestabilidad del clima laboral propiciada, en su mayor parte, por el estilo de liderazgo utilizado.

Paredes-Zempual, D. (2019), en la investigación “*Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas*”. (Tesis de pregrado). Facultad de Administración de Empresas, de la Universidad Estatal de Sonora, Hermosillo, Sonora, México.

El objetivo fue determinar el grado de asociación que existe entre las habilidades directivas de los gerentes y el clima organizacional de las pymes del sector comercio de la comunidad de Villa Juárez, Sonora, mediante la técnica de ecuaciones estructurales usando PLS-SEM.

Fue una investigación descriptiva y cuantitativa. Se aplicó un cuestionario a directivos de 53 pymes. Resultados: Se utilizó la técnica de mínimos cuadrados parciales (PLS), mediante la construcción de un modelo SEM (structural equation modeling) software smart PLS [v.3.3.0].

En conclusión, se demostró que las variables latentes: negociación (ξ_1) y liderazgo (ξ_3) son significativas para el clima organizacional (η_1 ; $R^2=0.804$). Originalidad: determinarlas variables exógenas que explican la varianza de la variable endógena de las Pymes. Hallazgos: El efecto del f^2 en la relación entre η_1 y ξ_1 es alto ($f^2=0.710$); mientras que, para η_1 y ξ_3 , el efecto es bajo ($f^2=0.104$). Limitaciones: Reducido número de empresas en el municipio.

Contreras Ríos, D. M. y Jiménez Ayala L. F. (2016), en la investigación

“Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”, (tesis de maestría), de la Universidad del Rosario, Bogotá D.C., Colombia.

El objetivo fue describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un colegio de Cundinamarca, teniendo en cuenta la perspectiva de los distintos actores de la comunidad educativa, para con base en ello, diseñar lineamientos de intervención que propendan por el bienestar de la comunidad educativa. Aquí el trabajo considera toda la institución, tal como se da en otros estudios

La investigación fue cuantitativa del presente trabajo es “no experimental”, lo que implica que no se puede manipular intencionalmente las variables independientes, pues lo que se hace es observar situaciones existentes para después analizarlas. Se decidió utilizar el método no experimental, debido a que, por medio de la aplicación de los instrumentos de recolección de información, se pudo analizar el estilo de liderazgo y el clima organizacional que actualmente tiene el colegio, así como la situación existente en estos ámbitos. En consecuencia, no se manipuló ninguna variable. Por lo anterior, el diseño de investigación del presente estudio es el transeccional o transversal. Según Hernández, (2010), este diseño es donde se “...recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado...” (p. 247). El diseño transeccional se subdivide en correlacionales/causales y descriptivos. Estos últimos consisten en medir las relaciones entre dos o más variables en un momento específico, para describir dichas relaciones (Hernández, 2010). En consecuencia, se utilizó el diseño transeccional descriptivo, teniendo en cuenta que el alcance del presente trabajo es descriptivo.

La conclusión determinó que hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en el colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente. Se puede establecer que los datos entregados por el personal del colegio ameritan una intervención pronta para implementar políticas de alta dirección que redunden en el mejoramiento

progresivo y constante del clima organizacional. Los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar. Como hay líderes que arrojan unos datos negativos muy explícitos, se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore y las personas a su cargo mejoren paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad. La percepción de clima laboral por parte de los trabajadores del Colegio reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas, lo que genera un permanente descontento y una tensión adicional a la que se vive en el entorno pedagógico. En los resultados del clima organizacional arrojó que el control es superior a lo que debería tener el colegio. Igualmente, arroja que la recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo. Aquí se resalta mucho control y poca recompensa a los integrantes de la institución.

Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S. y Reynaga C. (2015), en la investigación *“Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de las carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca”*. (Tesis de pregrado). Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, de la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Sucre, Bolivia.

El objetivo fue determinar el tipo de liderazgo y clima organizacional en las carreras universitarias es importante para tomar decisiones encaminadas a mejorar la gestión educativa, mediante el involucramiento de los miembros de la organización hacia el logro de los objetivos institucionales.

La investigación al principio fue de tipo exploratorio para obtener conocimiento sobre el tema en cuestión, identificación del problema y establecimiento de las variables a ser estudiadas. Posteriormente se prosiguió con una investigación de tipo descriptivo, donde se recolectaron datos sobre diferentes variables que conforman y determinan tanto el tipo de liderazgo, como el clima organizacional. De forma más específica se realizó una investigación correlacional, ya que se describieron las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Entre los métodos teóricos aplicados se emplearon el

análisis documental, dialéctico e histórico lógico. Como método empírico se recurrió a la medición para revelar las características fenomenológicas del objeto de estudio, empleándose el cuestionario; para medir el tipo de liderazgo y el clima organizacional.

Entre los resultados, se pudo identificar que el área de humanidades es el único que presenta un liderazgo transformacional, siendo el liderazgo transaccional predominante en las demás áreas. Respecto a la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional se evidencia que no existe relación. La variable clima organizacional puede ser influida por otras variables además del liderazgo, por tanto, se sugieren otras investigaciones que analicen este aspecto.

Ortiz Hernández, R. C. (2018), en la investigación “*Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio El Recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*”, (Tesis de maestría). Facultad de Educación e Idiomas Departamento de Pedagogía, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

El objetivo fue valorar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio El Recreo, distrito III municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016. También fue diseñar una propuesta de capacitación para el desarrollo de habilidades de liderazgo de acuerdo a los resultados obtenidos de las percepciones del personal, con el fin de promover una gestión efectiva, eficaz y pertinente en función de la calidad educativa.

La investigación fue abordada desde un enfoque mixto dado que la misma se sustenta en dos enfoques, el enfoque cuantitativo, a través del cual se describe la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes, en este enfoque desde el punto de vista de (Hernández Sampieri, 2003; p.5) el proceso se aplica de manera secuencial, desde la recolección de la información a través de las encuestas y otros instrumentos hasta el establecimiento de patrones de conducta sobre el comportamiento de la población en estudio. Desde el punto

de vista interpretativo, se considera un estudio con enfoque cualitativo, centrada en el fenómeno y no en los resultados dado que analiza la realidad subjetiva, profundiza las ideas y contextualiza el fenómeno y parte de la observación directa de cómo se está presentando en la realidad. En el caso de la investigación se aplicarán técnicas cuantitativas, que permitirán realizar una descripción detallada de la relación del clima organizacional y el liderazgo de la directora, según lo que planteen los docentes y estudiantes.

En conclusión, se determinó que, el clima organizacional que se caracteriza en el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez es muy bueno debido a que los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y los estudiantes se mantiene creando un ambiente favorable para el desarrollo del proceso educativo y el buen funcionamiento de la institución. El estilo de liderazgo presente es un liderazgo pedagógico combinado con algunas características del liderazgo democrático entre las características de liderazgo resaltan: el empuje, motivación de liderazgo, integridad, capacidad de planeación, carisma, entendimiento de las personas y estilo de poder en el desarrollo del clima organizacional. Los mecanismos de comunicación y relaciones interpersonales entre los directivos y comunidad educativa son apropiados estableciendo los canales pertinentes para su debida ejecución. La directora promueve la motivación al personal sin embargo hay algunos docentes que manifiestan poco interés en diversas actividades planificadas y organizadas por el centro educativo aduciendo que no se les invita a formar parte de diversas comisiones. Las fortalezas de las dimensiones del clima organizacional percibidas por el equipo directivo y por el personal docente deben promoverse más para no recaer en una amenaza. La debilidad de las dimensiones del clima Organizacional percibidas por el equipo directivo y por el personal docente son los conflictos entre el personal docente, directivo, estudiantes y padres de familia. El clima dentro de la organización incide en el liderazgo que desempeña la directora en el centro pedagógico y democrático debido a que toma en cuenta la participación de los docentes y miembros de la comunidad educativa.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Bases teóricas de la variable liderazgo.

Para realizar la investigación sobre las bases teóricas del liderazgo, es necesario explicar algunas definiciones:

2.2.1.1. Definición de liderazgo.

A criterio de Idalberto Chiavenato (2006),

Para que una empresa o un departamento produzca resultados el administrador debe desempeñar funciones activadoras, así mismo también es esencial las funciones de la administración como la planeación, organización, dirección y control. Es un fenómeno social, un tipo de influencia que ocurre exclusivamente en grupos sociales. La capacidad de influir en las personas para ejecutar lo que deben hacer. (p. 45).

Los líderes mantienen la obligación de desempeñar el rol de representación y enlace con el entorno exterior, mantienen una insistencia sistemática y permanente en la necesidad de cumplir los estándares establecidos.

Dentro de una organización el líder es un supervisor que indica permanentemente a sus subordinados lo que se espera de ellos, limita los grados de autonomía de estos y les instruye continuamente en el desempeño.

Se afirma que todo líder nace con ciertos rasgos que lo define. Son poseedores de una serie de características que los identifica claramente en su comportamiento.

Se considera que el liderazgo incluye un determinado comportamiento altamente centrado en orientar a sus colaboradores dirigidos hacia un objetivo concreto.

A criterio de Godoy y Bresó (2013), actualmente, se especula que el liderazgo es una habilidad que se puede desarrollar de forma natural o se puede entrenar, sin embargo, los líderes necesitan cumplir con ciertas cualidades especiales que deben ser utilizadas de manera efectiva, como la capacidad de influir en los demás, los seguidores y otros factores, incluido el autocontrol,

motivación y promover el interés colectivo en apoyo del interés individual.

A opinión de Hanges, Aiken, Park & Su (2016), todos los grupos de trabajo tienen diferentes relaciones interpersonales debido a muchos factores. El liderazgo no es una sola persona sino varios líderes cuyas habilidades personales mejoran su trabajo en los procesos y actividades que se desarrollan en la organización, lo que hace al Liderazgo que se convierta en un proceso de influencia que conducen al desempeño de tareas y relaciones de trabajo, donde el líder se convierte en la persona más influyente entre los demás.

A juicio de Wipulanusat, Panuwatwanich & Stewart (2017), el líder debe ser claro, los deberes del líder y las responsabilidades de los subordinados deben ser claros y definidas, de modo que se puedan mejorar los estándares operativos de la organización y establecer canales claros para no incurrir en errores en la comunicación.

2.2.1.2. Teorías de liderazgo.

Chiavenato (2006) para da a conocer las siguientes tres teorías:

2.2.1.2.1. Teoría de rasgos de personalidad.

Chiavenato (2006), refirió que son las teorías de liderazgo más antiguas. Un rasgo es un rasgo o rasgo esencial de la personalidad. Según estas teorías, el líder tiene ciertos rasgos de personalidad que lo distinguen, es decir, tiene rasgos de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus compañeros.

Hace referencia a que el líder puede intervenir en la labor encomendada de sus trabajadores porque tiene la característica que le permiten.

2.2.1.2.2. Teoría de estilos de liderazgo.

Chiavenato (2006), refirió que el estilo de liderazgo, considera la capacidad de liderazgo en términos del estilo de comportamiento del líder hacia los subordinados. El enfoque de rasgos se ocupa de quién es el líder, mientras que el enfoque de estilo de liderazgo se ocupa de lo qué hace el líder y cómo se comporta cuando desempeña un papel de liderazgo.

Hace referencia que el líder esté realizando su trabajo en forma correcta

hacia sus trabajadores de la organización.

2.2.1.2.3. Teoría situaciones del liderazgo.

Chiavenato (2006), refirió que la teoría de la situación toma un contexto más amplio y afirma que no existe un solo estilo o rasgo de liderazgo que sea efectivo en todas las situaciones. Lo contrario también es cierto: cada situación requiere algún tipo de liderazgo para ser eficaz en la dirección de los seguidores. Las teorías de la situación son más atractivas para el gerente porque aumentan su capacidad y habilidad para cambiar las situaciones para que se ajusten al modelo de liderazgo o cambiar el modelo de liderazgo para que se ajuste a la situación. Los líderes deben adaptarse a un grupo de personas en diferentes condiciones.

Hace referencia al estilo de liderazgo que sean congruentes para todas las áreas de trabajo de forma eficaz para los trabajadores ya que el líder desarrollará su habilidad e inteligencia si se presenta un inconveniente que obstaculice el trabajo de la organización.

2.2.1.3. Características de liderazgo.

Para la presente investigación se han considerado las características de Chiavenato (2014) que indica que el líder tiene que dar el ejemplo y aprender de ello repitiendo dichas tareas, pero con mejoras, siendo la manera de influenciar a los demás a realizarlo de manera correcta con entusiasmo y con una idea en común. Refiere que los líderes observan y ayudan a guiar a su grupo hacia la meta deseada. Explica no solo es hablar, sino predicar con el ejemplo; si un líder desea que las personas que él está liderando se esfuercen al logro de las metas, éste debe de ser quien los motive e inspire con las acciones que realice de tal forma ambos logren los objetivos organizacionales, indicó que el líder debe motivar con el ejemplo e inspirar, influenciar a sus trabajadores a realizar sus actividades adecuadamente e incluso superarlo siendo esta la manera para que perdure en el futuro y lograr los objetivos en común, estableció la importancia de la motivación entre los trabajadores actuando, ejecutando el trabajo realizado con ahínco ejemplificando siendo una enseñanza para todos e incluso el inicio de actividades impredecibles que mejore su producción y el cumplimiento de metas

establecidas.

Además, Macarlupu (2018), describió que el líder del futuro amerita una preparación que instaure ideales de las personas con su identificación y articulación, satisfaciendo las necesidades personales, satisfaciendo las necesidades existentes en sí mismo. Dando como resultado un ser imperativo, comprensivo con técnicas de comunicación que lideren el futuro de la organización, afirma el líder es el sujeto del futuro que genere acciones y ayude a encontrar acciones, satisfaciendo una actitud de comprensión con una adecuada comunicación eficaz.

Avolio (1999), indicó que en algunos estudios de liderazgo afirman que los líderes tienen características o rasgos de personalidad innatos, identificados bajo su función específica organizados de acuerdo a su capacidad influir en el cambio o adaptarse a sus situaciones complejas, otros señalaron que no existe evidencia experimental de que los rasgos de personalidad son importantes para el directivo.

Bennis (1999), evidenció que las organizaciones contemporáneas están reconsiderando sus modelos de dirección para allanar el camino hacia una nueva realidad donde incluyen los conocimientos o saber hacer la imaginación que el activo es más importante para la organización y tratar a las personas como centro de acción de liderazgo.

2.2.1.4. Dimensiones del liderazgo.

La variable de estudio del liderazgo para la presente investigación presenta tres dimensiones:

2.2.1.4.1. Dimensión liderazgo autocrático.

Koontk (2008), refirió que ser un el líder autocrático, consiste en ordenar y cumplir, con una actitud inflexible y también positiva dirigiendo mediante retenciones, recompensas y castigos, señala que este estilo de liderazgo se ha puesto en ejercido en aquellas instituciones donde las personas son reacias al cambio y dificultan el progreso de la organización.

Hace referencia al comportamiento autoritario del líder frente a los trabajadores en cualquier escenario organizacional.

Idalberto Chiavenato (2006), refirió que el líder autocrático se enfoca en la toma de decisiones y en dar órdenes al grupo. El comportamiento de este grupo por un lado muestra tensión, ira y agresión, por otro lado, carece de espontaneidad, iniciativa y amistad. Si bien parecían disfrutar de la tarea, no estaban satisfechos con la situación. Este trabajo solo prospera cuando el líder está presente, en su ausencia, la actividad cesa y los grupos expresan emociones reprimidas, lo que lleva a un comportamiento indisciplinado y agresivo.

Hace referencia que el líder que da órdenes en forma agresiva y que los trabajadores no realizan su labor si el líder no se encuentra presente, esto conlleva a una mala gestión por parte de los líderes.

Indicadores.

- **Tiempo.**

Ítem 1. El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo de un buen líder.

Ítem 2. Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.

- **Capacidad.**

Ítem 3. El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.

- **Aceptación.**

Ítem 4. La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral

- **Información.**

Ítem 5. La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.

2.2.1.4.2. Dimensión liderazgo democrático.

Koontz (2008). Indicó que el líder democrático o también llamado participativo, es el que consulta las acciones y la toma de decisiones con los subordinados fomentando su participación, y también a los pasivos, hasta que se decidan a un cambio siempre y cuando se consulte a los subordinados antes de

realizarlo, en este estilo de liderazgo el líder siempre buscará la intervención de los subordinados y la decisión que tome será siempre consultada con los demás buscando su colaboración de la organización.

Hace referencia al líder miembro de la organización que toma en cuenta la opinión de todos los miembros del equipo para contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo, sino que ayuda a desarrollar habilidades.

Idalberto Chiavenato (2006) refirió que el líder democrático es guía, dirige y fomenta la participación masiva. Se forma un grupo de amigos y los niños desarrollan una estrecha relación. Los líderes y subordinados intercambiaron puntos de vista de manera espontánea, sincera y cordial. Incluso sin un líder, el trabajo continúa sin problemas y de forma segura sin interrupciones. Claro sentido de la responsabilidad y compromiso personal, así como una impresionante integración del equipo en un ambiente satisfactorio.

Hace referencia que el líder trabaja en constante coordinación con sus subordinados, con el compromiso y la responsabilidad que tienen de salir adelante hacia el progreso, incluso si no está presente el líder.

Indicadores.

- **Confianza.**

Ítem 6. La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.

Ítem 7. El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.

- **Delegar.**

Ítem 8. Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.

- **Escuchar.**

Ítem 9. La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la organización.

- **Comunicación.**

Ítem 10. El líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores.

2.2.1.4.3. Dimensión liderazgo transformacional.

Koontz (2008) definió al líder transformacional como “alguien que busca tanto el potencial en sus colaboradores como la mayor satisfacción de mayores necesidades, comprometiéndolos totalmente con la organización”.

Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes, debido a que inspiran a sus equipos en forma permanente, transmitiéndole entusiasmo, a su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados por sus colaboradores.

Hermosilla, Amutio, Da Costa y Páez (2015) definieron al líder transformacional como “los más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones”.

Los líderes transformacionales tienen una buena visión donde inspiran dedicación, responsabilidad y sobre todo compromiso a la organización y con esa misma perspectiva ganan confianza y motivan a sus trabajadores.

Indicadores.

- **Influencia idealizada.**

Ítem 11. La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.

- **Motivación inspiracional.**

Ítem 12. La motivación inspiracional la promueven los líderes en pro de estimular a los colaboradores en nuevos propósitos.

Ítem 13. Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.

- **Estimulación intelectual.**

Ítem 14. La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera

motivación en el desarrollo de sus labores.

Ítem 15. Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada.

2.2.2. Bases teóricas de la variable clima organizacional.

2.2.2.1. *Definiciones del clima organizacional.*

Para realizar la investigación sobre las bases teóricas del clima organizacional, es necesario explicar algunas definiciones:

Cajja (2021). Desafío de responsabilidades que asignan en la organización para lograr las metas, superando los obstáculos y siendo resilientes a las dificultades y lograr que la organización tenga éxito sostenible, relaciona la responsabilidad con la libertad del personal para ejercer sus actividades, para tomar decisiones en la organización con la respectiva evaluación y consulta de las autoridades en los cambios que se realice.

Las relaciones funcionan en un clima armonioso con la práctica de las relaciones sociales como la comunicación, la empatía, la solución de conflictos entre el personal que labora y con las autoridades de los diferentes departamentos que lideran la organización.

Sulbarán (2004) definió según las investigaciones en los años sesenta nace esta rama de la psicología el término clima organizacional por Lewin en su trabajo Espacio vital indicó que es la totalidad de hechos que determinan la conducta de la persona. Pone énfasis en la relación hombre y su medio, habla de la existencia de la mente cerrada y abierta, y su relación con el medio en paralelo con el inicio del desarrollo organizacional.

El clima organizacional es determinante e influye directamente sobre la manera en que las personas actúan en las empresas y desarrollan sus labores correspondientes.

Chiavenato (2006) refirió como un estado de adaptación que aparte de satisfacer las necesidades primarias busca satisfacer las necesidades superiores y el hecho de satisfacer todas las necesidades produciendo frustración y

problemas de adaptación y satisfacer estas necesidades depende de los jefes o personas en rango superior.

Idalberto Chiavenato (2006) refirió que el clima organizacional incluye factores estructurales como el tipo de organización, la tecnología utilizada, las políticas de la empresa, los objetivos operativos, las normas internas y las actitudes sociales que promueve o apoya a la organización, también son sancionados por los factores sociales.

Hace referencia que si no hay un buen clima organizacional en la organización por parte de las directivas internas que aplica la empresa, cualquier subordinado será sancionado.

Brunet (1987) mencionó del clima organizacional que Gellerman fue el primero en proponer un ambiente organizacional en el campo de la psicología organizacional. Este concepto está influenciado por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de la Gestalt y la escuela funcional, en la que los sujetos perciben el mundo que les rodea.

Actuar sobre su percepción, sobre la base de criterios cognitivos e inferenciales. Entonces el comportamiento del empleado tiene influir en sus puntos de vista sobre el ambiente de trabajo. El funcionalismo, por otro lado, sostiene que el pensamiento y el comportamiento de un individuo se adapta a su entorno, y las diferencias individuales entre sus pares que juegan un papel importante en la adaptación del individuo al entorno. También aborda variables directamente relacionadas con el clima, como el tamaño, la estructura organizativa y la gestión de los recursos humanos exteriores a los empleados. Incluso toma en cuenta variables internas del individuo como la capacidad, actitud y motivación del individuo, y finalmente toma en cuenta variables como la satisfacción y la productividad, las cuales se relacionan con las variables internas y externas que se ha mencionado.

Martínez (2006) mencionó del clima organizacional que cuando los miembros de una organización crean una atmósfera, pueden optar por conocer el resultado de la evaluación, es decir, saben que es el resultado perceptivo de todos, no solo de una persona, por lo que pueden generar reflexión y

autorreflexión en él. La aplicación de este garantizará que se implementen acciones correctivas y preventivas para trabajar en el contexto correcto y mejorar la eficacia de las prácticas organizacionales.

2.2.2.2. Características del clima organizacional.

El clima organizacional permite conocer una serie de percepciones globales por parte del empleado en lo concerniente a su organización, estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización, reflejando las necesidades y/o satisfacciones de los empleados.

Brunet (2011) expresó concluyentemente los atributos organizacionales refieren que el clima, es un grupo de características que son vistas en la organización guiadas según la forma de su organización (consciente o inconscientemente) por sus trabajadores.

El desarrollo de un buen clima organizacional ha de enlazar los objetivos de la organización con la motivación y el comportamiento de los trabajadores.

Goncalvez, Alexis (1997) afirmó que el clima tiene las siguientes características:

- Las características del clima están íntimamente relacionadas con el entorno de trabajo, tanto interior como exterior.
- Estas características son observadas directa o indirectamente por los trabajadores que trabajan en el mismo ambiente.
- El clima tiene un efecto positivo o negativo en la productividad laboral.
- Las características organizacionales persisten en el tiempo, formando una identidad dentro de una organización a otra y de una región a otra de la misma compañía.
- El clima tiene la capacidad de generar dinamismo dentro de una organización debido a su estrecha relación con las personas que la integran y su estructura organizacional.

Para percibir un buen clima laboral en la empresa y fuera de ella, los trabajadores y los directivos están comprometidos directa o indirectamente ya que son parte de la institución a la que pertenecen.

James (1996) expresó que el clima organizacional es un modelo de relaciones mediante el cual las personas persiguen objetivos comunes bajo la guía de los gerentes. El modelo específico de relaciones que crean los gerentes en este proceso se conoce como estructura organizacional, y es el marco que prepara a los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los diferentes miembros de la organización.

El modelo y el comportamiento de los colaboradores, los directivos influyen con el propósito de impactar con el clima laboral de la organización hacia los demás trabajadores de la empresa.

2.2.2.3. *Comportamiento organizacional.*

Fred Luthans (2007) mencionó que el comportamiento organizacional es el estudio de las interacciones de las personas en grupos y se utiliza para crear organizaciones comerciales más efectivas.

Las organizaciones forman un grupo de personas con diferentes costumbres, valores y creencias que comparten un objetivo común, crean ciertas relaciones entre ellos, y moldean su comportamiento para alcanzar los objetivos que se han fijado.

Uno de los principales objetivos del comportamiento organizacional es comprender qué motiva a los empleados. Las organizaciones miden la satisfacción laboral de diferentes maneras, pero los indicadores más comunes incluyen un salario justo y equitativo, trabajo agradable, condiciones de trabajo agradables y buenos jefes.

Los factores conductuales influyen en el comportamiento o comportamiento de las personas en una organización. Esto está influenciado por cuatro fuerzas principales:

Personas: las organizaciones incluyen un grupo de personas con diferentes características personales, como su nivel de educación, plataforma, habilidades y

creencias; flujo directo e indirecto en el comportamiento organizacional.

Estructura: la estructura corporativa se refiere a la organización de un grupo de personas con diferentes funciones. Algunas empresas tienen jerarquías rígidas que definen la relación entre gerentes y empleados, mientras que otras tienen sistemas más igualitarios. El número de niveles en una organización también afecta el comportamiento organizacional. En las empresas de varios niveles, los empleados pueden sentir que sus opiniones no se valoran lo suficiente, a diferencia de las empresas con menos pisos.

Tecnología: la tecnología brinda a las personas los recursos para trabajar en la empresa, lo cual es un gran beneficio ya que permite que los empleados realicen sus funciones de manera más eficiente.

Ambiente: la influencia del ambiente en el comportamiento de una organización puede provenir tanto de fuentes internas como externas. El ambiente interno de la empresa afecta el comportamiento de la organización. Por ejemplo, una empresa que tiene dificultades a menudo se comportará de manera diferente a una empresa exitosa y en crecimiento. Cuando el liderazgo superior de una empresa da el ejemplo de mejorar el comportamiento organizacional, ese impacto se desvanece, permitiendo que las emociones fluyan de un nivel a otro, lo cual es excelente para la moral y los negocios.

El comportamiento organizacional no solo ayuda a los empleados a conocerse mejor, sino que también ayuda a los gerentes a mejorar todos los aspectos de la organización, como mejorar el desempeño laboral, aumentar la satisfacción laboral, motivar, fomentar la innovación, desarrollar el liderazgo, mejorar el servicio al cliente, fomentar el comportamiento ético y crear un medio de trabajo práctico.

Según los desafíos y los resultados deseados, los gerentes pueden emplear diferentes estrategias, como reestructurar los equipos de trabajo, cambiar las revisiones de desempeño o modificar las estructuras de pago. Comprender qué motiva a los empleados, también juega un papel importante en la forma en que los gerentes regulan las políticas o los procedimientos de la empresa. Cuando existe un modelo de comportamiento organizacional sólido, los

empleados son más productivos y los gerentes pueden predecir cómo reaccionarán los empleados en diferentes situaciones y ajustarse al resultado.

2.2.2.4. Dimensiones del clima organizacional.

La variable de estudio del clima organizacional, para la presente investigación presenta ocho dimensiones:

2.2.2.4.1. Dimensión relaciones interpersonales.

Según Vanni (1984), las actividades participativas entre las personas, tanto en lo personal como en lo laboral, dentro de una organización, son importantes las relaciones interpersonales para los procesos participativos como la toma de decisiones, diagnosticando dificultades, guiando, supervisando y estableciendo metas de importancia para las instituciones.

Las actividades de interacción del personal son importantes debido a que constituyen lazos entre los colaboradores y se incrementa la buena percepción que tienen las personas de la institución para la cual trabajan, así como la opinión que se hayan formado de ella en todo aspecto.

Moyano A. (2014) quien cita a Kurt Lewin (1936), sostiene que las relaciones interpersonales son habilidades que debemos desarrollar y dar a conocer a los demás en la sociedad. El desarrollo de habilidades de relación interpersonal facilita el cambio organizacional, en el que el comportamiento humano depende de una serie de dinámicas y restricciones que interactúan con los dominios psicológico y ambiental del campo para facilitar la modificación de comportamientos que pueden ser útiles para responder. Situaciones que las personas encuentran en la vida cotidiana.

Los comportamientos y procesos dentro y fuera de la organización que posibilitan que los individuos se adapten a los cambios que se van produciendo, si pensamos en la empresa como un conjunto de individuos que simultáneamente, se influyen unos a otros y, según esta relación, puede acelerar o retrasar el proceso de adaptación. Se ha comprobado que las relaciones interpersonales en cualquier organización son un factor muy importante para su perfecto funcionamiento.

Alvarado y Bohórquez (2014). "Las relaciones individuales son una herramienta indispensable para crear armonía, permitiendo que los equipos existan juntos y que sus miembros se concentren en los objetivos comerciales e interactúen entre ellos, otros en la familia, la vida social, las amistades y los compañeros de trabajo".

El hombre necesita la asociación para vivir, compartiendo sus experiencias, costumbres e ideas, por lo tanto, debe sentirse apreciado no solo por sí mismo sino también por los demás, es decir, la asociación es la forma más eficaz de construir, mantener y optimizar las relaciones.

Indicador.

- **Grado en que los empleados se ayudan entre sí.**

Ítem 16. Es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.

2.2.2.4.2. Dimensión estilo de dirección.

Ortiz (1997). Los estilos de dirección son las diferentes formas en que actúan los administradores y/o líderes que encabezan una organización, los estilos que se adoptan están muy ligados a su personalidad y a sus características de liderazgo dentro de la institución. Esto influye el comportamiento del personal, algunos estudios de estilos de dirección centran la atención casi exclusivamente en el líder, como persona biopsicosocial, en sus características personales y no en la totalidad de la organización, como una unidad dinámica con vida propia.

El estilo de dirección hace referencia a la relación interactiva entre el líder y/o representante de una organización con un grupo de personas (colaboradores), el representante y el estilo de dirección que desarrolle tendrá una influencia significativa en el comportamiento del personal.

Ball (1989). El estilo de dirección "expresa la definición de una situación, una versión propuesta o impuesta del modelo de interacción social entre el líder y sus dirigidos".

Se desarrolla en la institución, la dirección tiene un impacto significativo, debido a que sus acciones inciden en todos los procesos de la empresa: comportamiento de los empleados, de las autoridades, coordinación, definición de puestos, planificación, supervisión de tareas y del personal.

Indicador.

- **Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.**

Ítem 17. El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.

Ítem 18. La aceptación parte de un buen clima laboral.

Ítem 19. Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.

2.2.2.4.3. Dimensión redistribución.

Macarlupu (2018). Se considera retribución a la recompensa equitativa de manera adecuada hacia los trabajadores por el desempeño de su trabajo dentro de un determinado centro laboral, en caso de que no existan retribuciones, trabajarán insatisfechos, desmotivados, laborando menos y presentarán ausentismos frecuentes.

Clima organizacional y la redistribución, conducen al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores y a los logros de los objetivos previstos por las organizaciones, consiguiendo que los colaboradores de la institución se sientan satisfechos.

Indicador.

- **Grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución.**

Ítem 20. Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.

2.2.2.4.4. *Dimensión sentido de pertenencia.*

Hagerty (1992) observó dos dimensiones del sentido de pertenencia. En primer lugar, la participación valorada: la experiencia de sentirse valorado, necesario y aceptado; y en segundo lugar, el ajuste: la percepción de la persona de que sus características se articulan o complementan el sistema o el medio ambiente.

Es muy importante hacer saber al recurso humano la importancia de su labor y participación en las actividades encomendadas y a la vez el mismo se sienta identificado con su institución.

Lanzas & Ospina & Rodas (2010). El sentido de pertenencia es lo que usted y los demás hacen, el motor que lo impulsa a hacer algo, aplicar lo que sabe y mejorarlo, comprometerse poco a poco y superarse, es el compromiso, la confianza en sí mismo, con los demás y con la organización.

Los colaboradores logran desarrollar sentido de pertenencia hacia la institución para la cual laboran al sentirse integrados y valorados por la misma, va de acuerdo cabalmente con sus normas, termina por adoptar una identidad y una seguridad.

Indicador.

- **Grado de compromiso y responsabilidad.**

Ítem 21. El compromiso de los empleados con la empresa determina el logro de los objetivos establecidos.

Ítem 22. Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.

Ítem 23. Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.

2.2.2.4.5. *Dimensión disponibilidad de recursos.*

Ballbé (1999). Expresa que todo colaborador que disponga con recursos adecuados dentro de su centro laboral deberá tener la suficiente responsabilidad y el compromiso con la calidad en el cumplimiento de las tareas, vencer los obstáculos para llevarlos a sus últimas consecuencias, así como la disposición a responder por sus actos.

Todo empleado debe cumplir con los deberes de la organización de la mejor manera que pueda, mientras se adhiere a las políticas y protocolos de la compañía. Deben ir a trabajar cuando se espera, administrar bien su tiempo y buscar ser una parte positiva del equipo corporativo.

Indicador.

- **Grado en que los empleados cuentan con recursos e información.**

Ítem 24. Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.

Ítem 25. La identificación y el buen uso de la información son claves en una organización.

Ítem 26. La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.

2.2.2.4.6. Dimensión estabilidad.

Bass (1985). La estabilidad hace referencia al grado en el cual las actividades de la organización ponen énfasis en mantener el *status quo*, en pro del crecimiento de la misma a base de esfuerzos.

La estabilidad y el *statu quo* están relacionados con el estado de los hechos o de las cosas. Statu quo hace referencia a un estado emocional, social, político y/o económico de un período determinado de tiempo dentro la organización.

Indicador.

- **Grado en que los empleados ven en la empresa posibilidades de pertenencia.**

Ítem 27. El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.

2.2.2.4.7. Dimensión claridad y coherencia en la dirección.

Bass (1985). Define que toda organización cuenta con líderes que deben mostrar aspectos invisibles y profundos, difíciles de observar hacia los colaboradores, utilizando métodos y tecnologías adecuadas para que lo puedan percibir, mejorando la dirección y el trabajo dentro de la organización.

Un buen líder tiene la habilidad para manejar un determinado grupo de personas, demostrando habilidades y actuaciones que faciliten el manejo y movimiento de los recursos, así como fomentar el buen comportamiento del grupo que tiene a su cargo y liderarlos hacia una meta común.

Indicadores.

- **Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa.**

Ítem 28. Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.

- **Metas y programas consistentes.**

Ítem 29. Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influyen en el clima organizacional.

2.2.2.4.8. Dimensión valores colectivos.

Zanelli & Borges & Bastos (2014). Los Valores colectivos son parte fundamental de la cultura organizacional, se encuentran al nivel de las normas, y costumbres que se practican dentro de dicha organización, se sugiere que siempre existirán dentro de dichos valores diferentes incongruencias propias de cada personal.

El clima organizacional es uno de los aspectos claves dentro de la institución, es importante tener una medición objetiva respecto a lo que ocurre de forma específica dentro y fuera de ella, teniendo en cuenta los valores, hábitos, costumbres, reglas y normativas practicadas por el personal y estipuladas por la institución.

Indicador.

- **Grado en que se perciben la cooperación, responsabilidad y respeto.**

Ítem 30. Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral.

2.3. Definición de términos básicos

Abuso de poder. Monterrosa & Barrientos & Fajardo (2021). Es un fenómeno que se presenta comúnmente dentro de las organizaciones tanto privadas como públicas, afectando no solo a los colaboradores sino a la productividad de las organizaciones, lo que representa una falla dentro de un modelo productivo a mediano y largo plazo.

Bienestar del ciudadano. Monterrosa & Barrientos & Fajardo (2021). la organización debe velar por el bienestar y la responsabilidad social que esta práctica ejerce sobre sus empleados, como también mantener el buen nombre e imagen.

Capital. Ruiz & Angulo (2017). Es el importe destinado a activos circulantes que proporciona las empresas provenientes de fuentes a largo plazo tales como empréstitos e inversiones de los accionistas.

Colaboradores. Pedraza (2018). Representan los activos intangibles que, por su naturaleza, laboran en base a la experiencia y las competencias, contribuyen en el logro de los objetivos empresariales.

Disconformidad. Pedraza (2018). Situación que generan los conflictos internos y externos, para evitar ello, debe existir un ambiente de confianza y tranquilidad donde las relaciones personales sean gratificantes para uno mismo, además, la cooperación entre compañeros debe reflejarse en apoyarse mutuamente en trabajos institucionales.

Efecto emocional. De León & Quijandría (2021). Parte fundamental para el desarrollo de habilidades blandas, marca la diferencia en el desempeño de los líderes, más que los conocimientos técnicos, estudios y experiencia.

Elevación moral. Engelman & Reppold (S/N). Realidad que tienen las personas regidas por la ética y buenas costumbres.

Funcionarios. Osejo (2020). Es fundamental dar a conocer a los funcionarios de la empresa que ocupan todos los niveles y su jerarquía sobre la importancia del factor humano, son ellos quienes identifican la misma, por tal motivo es necesario fortalecer las debilidades para mejorar su rendimiento.

Incrementar la productividad. Chiavenato (2006), indicó que se genera productividad y crecimiento en las organizaciones gracias a la productividad del trabajador. Es necesario la motivación, orientación, proporcionar incentivos para lograr el óptimo desempeño y cumplir las metas establecidas.

Institución pública. Pedraza (2020). Organizaciones dirigidas a gestar con capital público y fomentar un ambiente de trabajo cálido, que asegure al capital humano oportunidades de desarrollo y bienestar, lo que redundará en mayor identidad y compromiso organizacional.

Intangible. Pedraza (2018). Los empleados, finalmente, representan ese capital intangible en forma de conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, valores y capacidades que pertenecen a los individuos, quienes, con su potencial, hacen posible que las organizaciones logren sus resultados empresariales, de allí la relevancia de ver a los trabajadores como un capital valioso.

Mayor fluidez del sistema. Patrón & Medina & Sahuí (2015). Asegurar un adecuado y fluido sistema tanto horizontal como vertical, facilitará la correcta toma de decisiones y obtener retroalimentación de la institución.

Mejora de la gestión. Ruiz & Angulo (2017). Facilita el proceso administrativo en la ayuda, para la toma de decisiones externas e internas para diferentes usuarios.

No hay coordinación. Macarlupu (2018). Falta de acuerdo para conseguir un mismo fin.

Potencial humano. Lama (2021). La agrupación de las habilidades productivas que un sujeto consigue por almacenamiento de información general o específica simboliza el sentido de mercadería no material, atribuido a un sujeto y que puede acumularse y utilizarse

Resolución. Macarlupu (2018). Actos en función de los resultados obtenidos del trabajo en equipo.

Resultados de las informaciones financieras. Ruiz & Angulo (2017). Contribuyen con el área de toma de decisiones financieras, armonización de los motivos individuales y objetivos de la empresa. La exigencia de tiempos actuales

obliga a las empresas contar con información financiera derivada de los estados financieros que constituyen una herramienta vital para la toma de decisiones de desarrollo empresarial.

Satisfacción laboral. Macarlupu (2018). La satisfacción en el trabajo es de importante dimensión en el proceso motivacional que refleja el grado de como la persona percibe sus necesidades, y como satisfacer sus deseos, para que la persona se desempeñe favorablemente debe de sentirse satisfecha.

Sistema de información gerencial. Martínez & Perozo (2010). Los sistemas de información gerencial ofrecen amplias oportunidades para crear ventajas competitivas, para cambiar la manera como una empresa compite, o para innovar los procesos de una organización en términos de eficiencia, tiene como propósito asegurar la adecuación entre los objetivos estratégicos de la misma y la información necesaria para soportar dichos objetivos.

Solucionar los problemas *in situ*. Osejo (2020). La resolución de los problemas in situ, mejora la cultura organizacional dentro y fuera de la empresa, lo que beneficia a los empleados y que garantiza la calidad de vida.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en el área primer semestre administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

H2: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

H3: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021.

3.2. Variables de estudio

V.1. El liderazgo

V.2. Clima organizacional

3.2.1. Definición conceptual de las variables.

La definición conceptual sirve para utilizar y definir los fundamentos de las variables.

3.2.1.1. Definición conceptual de la variable: liderazgo.

Según Li y Sun (2019) mencionaron que el liderazgo es un tipo de comportamiento en el que los líderes generan un impacto sobre sus seguidores haciendo uso de sus derechos para obtener el logro de objetivos de una empresa.

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones dentro de una organización, para lograr sus fines y objetivos que involucran a grupos de personas

3.2.1.2. Definición conceptual de la variable: clima organizacional.

Además, Seifollahi y Rahimi (2018) expresaron que el clima organizacional es referido a la comprensión del medio ambiente por parte de individuos de una organización.

El clima organizacional hace alusión al conjunto de impresiones y sensaciones que percibe el colaborador de una determinada organización, durante sus actividades y labores por un determinado espacio y tiempo.

3.2.2. Definición operacional.

La definición operacional indica de qué manera se medirán las variables, dimensiones e indicadores en la presente investigación.

3.2.2.1. Definición operacional de la variable liderazgo.

A la variable liderazgo se evaluará a través de las dimensiones autocrático, democrático, transformacional, por intermedio de sus indicadores, los que a su vez se les aplicará un instrumento en la escala de Likert o polinómicas la cual está conformada por 15 afirmaciones como se puede apreciar en la tabla 1.

3.2.2.2. Definición operacional de la variable clima organizacional.

A la variable clima organizacional se evaluará a través de las dimensiones de relaciones interpersonales, estilo de dirección, redistribución, sentido de permanencia, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos, por intermedio de sus indicadores, los que a su vez se le aplicará un instrumento en la escala de Likert o polinómicas, la cual está

conformada por 15 afirmaciones como se puede apreciar en la tabla 1.

Tabla 1.
Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Afirmaciones
Variable 1: Liderazgo	Autocrático	Tiempo	1	El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo de un buen líder.
			2	Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.
		Capacidad	3	El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.
		Aceptación	4	La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral.
		Información	5	La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.
	Democrático	Confianza	6	La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.
			7	El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.
		Delegar	8	Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.
		Escuchar	9	La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la institución.
		Comunicación	10	El líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores.
	Transformacional	Influencia idealizada	11	La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.
		Motivación inspiracional	12	La motivación inspiracional la promueven los líderes en pro de estimular a los colaboradores en nuevos propósitos.
			13	Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.
		Estimulación intelectual	14	La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores.
			15	Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada.
Variable 2: Relaciones		Grado en que	16	Es fundamental, para la

Clima Organizacional

	interpersonales	los empleados se ayudan entre sí.		institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.
Estilo de dirección	de	Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.	17	El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.
			18	La aceptación parte de un buen clima laboral.
			19	Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.
Redistribución		Grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución	20	Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.
Sentido de pertenencia	de	Grado de compromiso y responsabilidad	21	El compromiso de los empleados con la empresa determina el logro de los objetivos establecidos.
			22	Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.
			23	Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.
Disponibilidad de recursos	de	Grado en que los empleados cuentan con recursos e información	24	Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.
			25	La identificación y el buen uso de la información es clave en una organización.
			26	La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.
Estabilidad		Grado en que los empleados ven en la empresa posibilidades de pertenencia	27	El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.
Claridad y coherencia en la dirección	de	Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa	28	Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.
			29	Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influyen en el clima organizacional.
Valores colectivos		Grado en que se perciben la cooperación, responsabilidad y respeto.	30	Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación fue de tipo aplicada porque buscó lograr con la práctica, aplicando los conocimientos adquiridos de otras investigaciones básicas.

Según Cordero (2009):

La investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad. (p. 159).

3.3.2. Nivel de investigación.

El nivel de investigación fue correlacional porque ha establecido el grado de relación no causal existente entre las dos variables de investigación. El líder supervisa el trabajo realizado por los funcionarios y los colaboradores siempre en cuando sea necesario, es decir cuando existan fallas o diferencias en el desempeño laboral (Bass, 1990), y se relaciona con el clima organizacional con la buena comunicación, compromiso, respeto, ambiente amigable y satisfacción de las necesidades de los funcionarios y los colaboradores va a favorecer un clima laboral acogedor con buena productividad y rendimiento para uno mismo y para la institución dónde laboras (Tóala, 2014).

3.4. Diseño de la investigación.

Según el diseño de la investigación empleada fue no experimental: el liderazgo y clima organizacional en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre, 2021, que tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona el liderazgo y el clima organizacional donde se hizo el estudio; aplicado a los funcionarios y colaboradores administrativos de la institución, técnica utilizada fue una encuesta y se aplicó un cuestionario donde se valió de dos instrumentos, el liderazgo y el clima

organizacional, esta investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional la variable independiente, para ver su efecto sobre otra variable. En un estudio no experimental, no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población.

La población de la presente investigación estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos, entre hombres y mujeres de la modalidad por contrato administrativo de servicios – CAS y por el D.L. N° 276 personal nombrado, del Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima, Perú, 2021.

Tabla 2.

Ficha técnica de recolección de datos

Nombre del instrumento	Encuesta Liderazgo y Clima Organizacional
Autor de la ficha	Trujillo Ramos Alejandro Florencio Agüero Angulo Ricardo Alberto
Dirigido	Colaboradores Administrativos del Hospital San Juan Bautista de Huaral
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos
Método de recolección	Encuesta
Periodo de recolección	Un día calendario
Procedimiento de selección	Áreas Administrativas del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.
Método de muestreo	Muestra censal
Error muestral	No existe error muestral

Tabla 3.

Distribución del personal en el área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021

Género	Total	Nombrados	CAS	Nombrado Profesional	Nombrado Técnico	Nombrado Auxiliar	CAS Profesional	CAS Técnico	CAS Auxiliar
Masculino	26	11	15	0	5	6	2	8	5
Femenino	24	11	13	1	5	5	1	7	5
Total	50	22	28	1	10	11	3	15	10

Tabla 4.

Número de colaboradores que conforman la muestra del estudio

Población	Cantidad
Colaboradores del Hospital San Juan Bautista de Huaral-Nombrados	22
Colaboradores del Hospital San Juan Bautista de Huaral-CAS	28
Total	50

3.5.2. Muestra de estudio.

Para efectos de estudio la muestra, fue de 50 trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021, por lo tanto, la muestra se realizó de manera censal; lo que ha implicado que no se aplique muestreo alguno, ya que al ser manejable el total de la población de estudio, se le puede considerar en su totalidad como muestra de investigación.

Pineda (2018) establece que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra” (p. 45).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Mendicoa (2003):

La encuesta es un método de recolección de datos, que nos ayuda a profundizar en temas puntuales, de los cuales se pretende ahondar en la información, buscando comprender, mediante el análisis exhaustivo, constituye una herramienta valiosa, dado que nos habilita a interactuar con

diferentes actores para resignificar y reconstruir la complejidad de la realidad generando nuevos conocimientos, se caracteriza por los reiterados encuentros cara a cara entre el encuestador y los informantes (encuestados), encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. (p. 125).

La técnica que se ha utilizado fue la encuesta porque facilitó el levantamiento de información en un instrumento.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento de medición que se empleó en la presente investigación de estudio fue el cuestionario, con quince afirmaciones por cada variable valoradas dentro de la escala de Likert, como se muestra:

Instrumento de medición N°1: en la escala de Likert se midieron las actitudes de la variable liderazgo y clima organizacional juntamente con sus dimensiones y sus afirmaciones, se realizó su codificación de la siguiente manera:

- 1) Totalmente desacuerdo.
- 2) En desacuerdo.
- 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 4) De acuerdo.
- 5) Totalmente de acuerdo.

En la investigación se ha determinado la validez del contenido mediante la validación de criterio por expertos, los mismos que dieron el valor de que este instrumento midiera lo que se pretendió medir, es decir, el liderazgo y el clima organizacional en el área administrativa de la presente muestra de estudio. Asimismo, después de aplicarse este instrumento del liderazgo y clima organizacional, se ha determinado su validez de constructo y confiabilidad en la muestra de estudio donde se aplicó mediante el proceso estadístico respectivo.

3.7. Métodos de análisis de datos

Los resultados que se obtuvieron por la aplicación de los instrumentos de medición personal fueron analizados bajo los siguientes criterios:

- Se creó una base de datos en excel con las respuestas de ambos instrumentos de medición.
- Con la información de la base de datos en excel se aplicó el paquete estadístico con el uso del programa IBM SPSS en su versión 25 con la estadística descriptiva, tales como la media, la moda y la distribución de frecuencias y porcentajes.
- En el caso del análisis de las posibles relaciones existentes entre los resultados de la codificación del liderazgo y clima organizacional conjuntamente con sus dimensiones y el cuestionario se utilizó en primer lugar la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y luego el coeficiente de correlación de Pearson.
- En el caso del coeficiente de correlación sea de Pearson, se trabajó con los resultados obtenidos para la hipótesis, ya que, de ante mano, se establecerá sobre la direccionalidad de la posible relación entre las dos variables de estudio.
- En el caso del coeficiente de correlación sea de Spearman, se trabajó a una medida no paramétrica de la correlación de rango, también se ha medido la fuerza y la dirección de la asociación entre las dos variables con los resultados obtenidos del estudio de investigación y si la relación es monótona (nunca disminuye o nunca aumenta, ya que su incremento varía independientemente).

3.8. Aspectos éticos

Se obtuvo el consentimiento informado del Hospital San Juan Bautista de Huaral, para llevar a cabo la siguiente investigación. La máxima autoridad es el director ejecutivo del Hospital San Juan Bautista de Huaral quien informó puntualmente a las áreas administrativas sobre la realización de este trabajo y su consentimiento para que puedan colaborar. Por la disposición de apoyar a la

presente investigación, se le indicó a la institución los beneficios y la confidencialidad que se originaran a partir de esta investigación.

Para el desarrollo del presente estudio se tuvieron en cuenta los principios éticos, establecidos por la APA, que norman la investigación científica, teniendo presente la protección de las personas, de todo daño, respetando sus derechos, velando por el bienestar de todos los participantes, tratando con justicia, debiendo actuar el investigador con los principios éticos, conforme al Código de Ética Profesional.

Asimismo, se observó la confidencialidad de los datos recogidos con los instrumentos de medición utilizados y que debieron ser explicados a los participantes; teniendo en consideración el Código de Ética de investigación de la Universidad Telesup.

Los participantes deben tener libre aceptación o participación voluntaria, conocerán detalladamente la naturaleza de la investigación, los procedimientos que se utilizaran para obtener la información y los derechos que gozan.

Principio de justicia:

Los participantes recibieron un trato justo, así mismo tuvieron derecho a su privacidad a través del anonimato y el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la validación del instrumento

4.1.1. Validez del Instrumento.

El instrumento sobre la medición en la tesis Liderazgo y clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021; fue sometido a la validación de contenidos a través del juicio de expertos, utilizándose el formato de evaluación de los ítems en la tabla de evaluación de instrumentos por expertos, el cual tuvo el resultado que se detalla a continuación.

Los expertos que participaron en la validación de contenidos fueron los profesores: Mg. José Luis Bazán Briceño y Mg. Raúl Gualberto Quispe Taya con el siguiente resultado:

Tabla 5.

Resultados de la validación por juicio de expertos.

EXPERTO	Institución	Precisar si hay suficiencia
Mg. José Luis Bazán Briceño	Universidad Privada ESAN	Sí hay suficiencia
Mg. Raúl G. Quispe Taya	Universidad Privada TELESUP	Sí hay suficiencia

4.1.2. Confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach.

Hernández, et al. (2014) plantea que la confiabilidad del instrumento hace referencia al grado en el que, al momento de aplicar el instrumento al individuo, el resultado que produzca sea el mismo. El análisis de datos describió como se organizó estadísticamente la información obtenida, las técnicas de análisis estadísticos que fueron usados para procesar los datos las cuales permitieron obtener los resultados y finalmente explicar cómo se llegaron a las conclusiones.

Análisis de Fiabilidad

Tabla 6

Escala de interpretación de la confiabilidad.

Interpretación		Escala	
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INDICE

Tabla 7.

Resultados del alfa de Cronbach con SPSS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	50

Se pudo probar la confiabilidad del instrumento mediante el análisis de fiabilidad por alfa de Cronbach el cual dio un resultado de 0.852; el cual comparado con la escala de interpretación de la tabla 6, nos prueba que se posee una fuerte confiabilidad.

4.2. Resultados de la estadística descriptiva

4.2.1. Resultados de la estadística descriptiva de la variable 1: Liderazgo.

4.2.1.1. Dimensión: autocrático.

4.2.1.1.1. Indicador: tiempo.

Tabla 8.

El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo del líder

	Ítem 1	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,0	6,0	14,0
	De acuerdo	22	44,0	44,0	58,0
	Totalmente de acuerdo	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

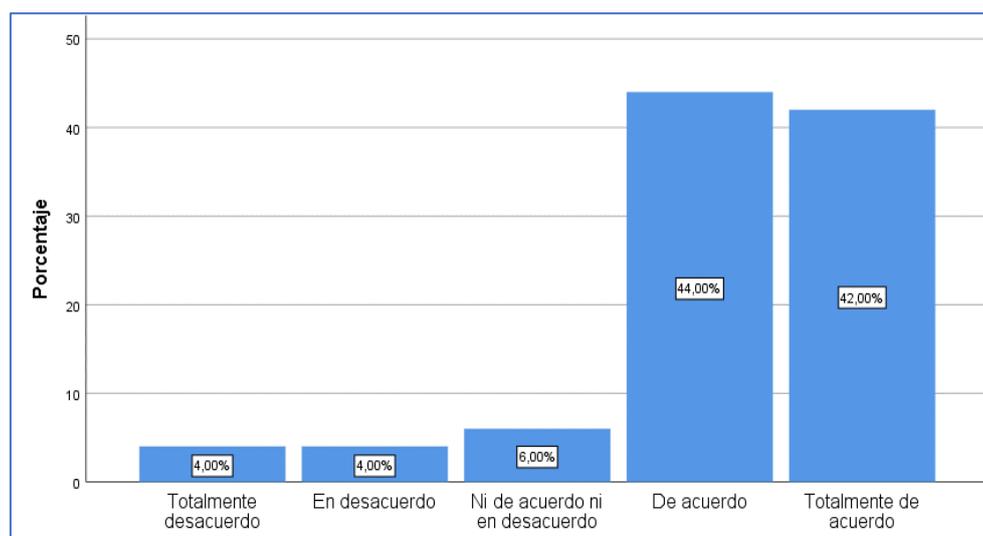


Figura 1. El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo del líder

En la tabla 8 y figura 1 se observa que, las personas encuestadas, el 44% (22) manifiesta que están de acuerdo con que el indicador del tiempo es necesario para el desarrollo del líder; el 42% (21) manifestó estar totalmente de acuerdo; el 6% (3) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 4% (2) manifiesta estar en desacuerdo y finalmente el 4% (2) manifiesta estar en total desacuerdo.

Tabla 9.

Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	12,0	14,0
	De acuerdo	26	52,0	52,0	66,0
	Totalmente de acuerdo	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

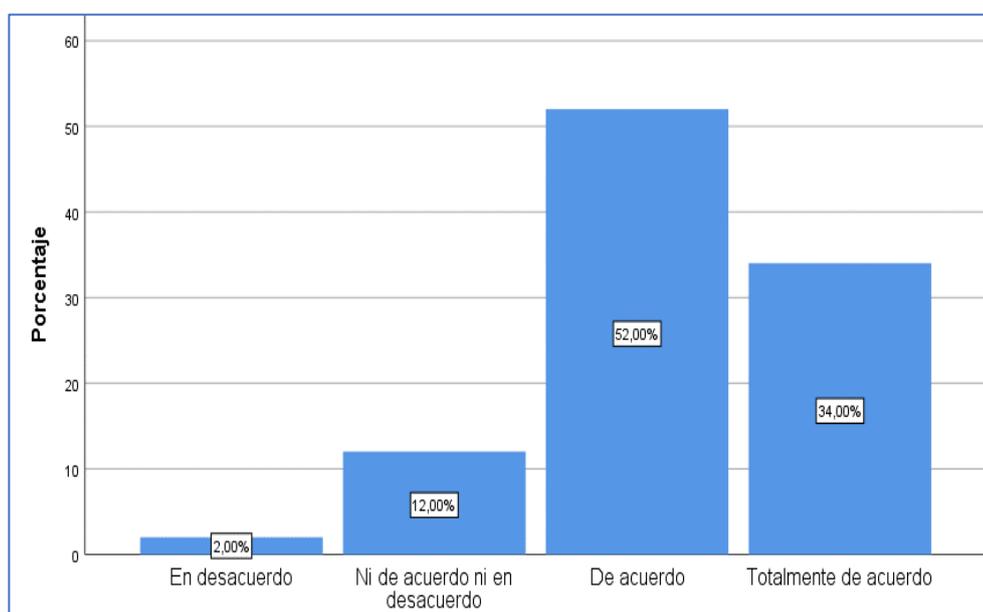


Figura 2. Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.

En la tabla 9 y figura 2 se observa que, las personas encuestadas, el 52% (26) manifiesta que están de acuerdo con que tener algo de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución; el 34% (17) manifestó estar totalmente de acuerdo; el 12% (6) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 2% (1) manifiesta estar en desacuerdo.

4.2.1.1.2. *Indicador: capacidad.*

Tabla 10.

El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	1	2,0	2,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,0	10,0	14,0
	De acuerdo	26	52,0	52,0	66,0
	Totalmente de acuerdo	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

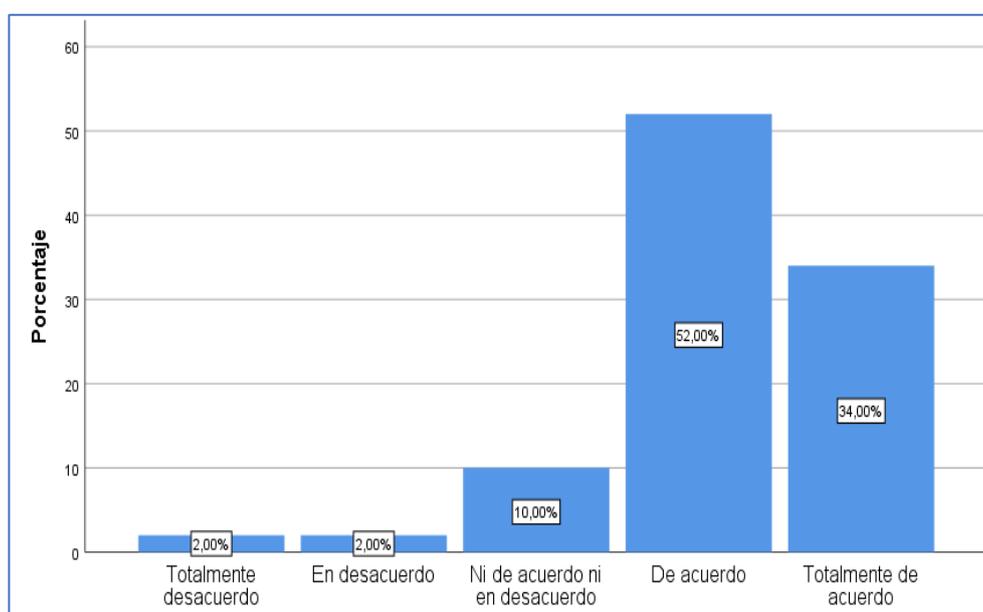


Figura 3. El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.

En la tabla 10 y figura 3 se observa que, las personas encuestadas, el 52% (26) manifiesta que están de acuerdo que el liderazgo se mide en base a la capacidad del personal; el 34% (17) manifestó estar totalmente de acuerdo; el 10% (5) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 2% (1) manifiesta estar en desacuerdo y finalmente el 2% (1) manifiesta estar en total desacuerdo.

4.2.1.1.3. Indicador: aceptación

Tabla 11.

La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0	18,0	18,0
	De acuerdo	32	64,0	64,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

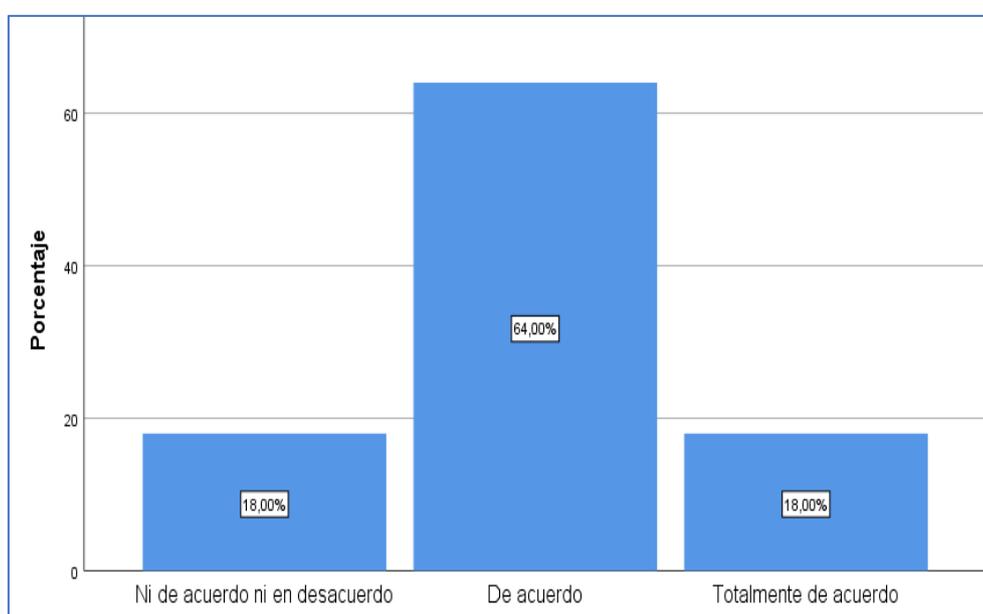


Figura 4. La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral.

En la tabla 11 y figura 4 se observa que, las personas encuestadas, el 64% (32) manifiesta que están de acuerdo que la aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral; el 18% (9) manifestó estar totalmente de acuerdo y finalmente el 18% (9) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.1.1.4. Indicador: información

Tabla 12.

La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	29	58,0	58,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

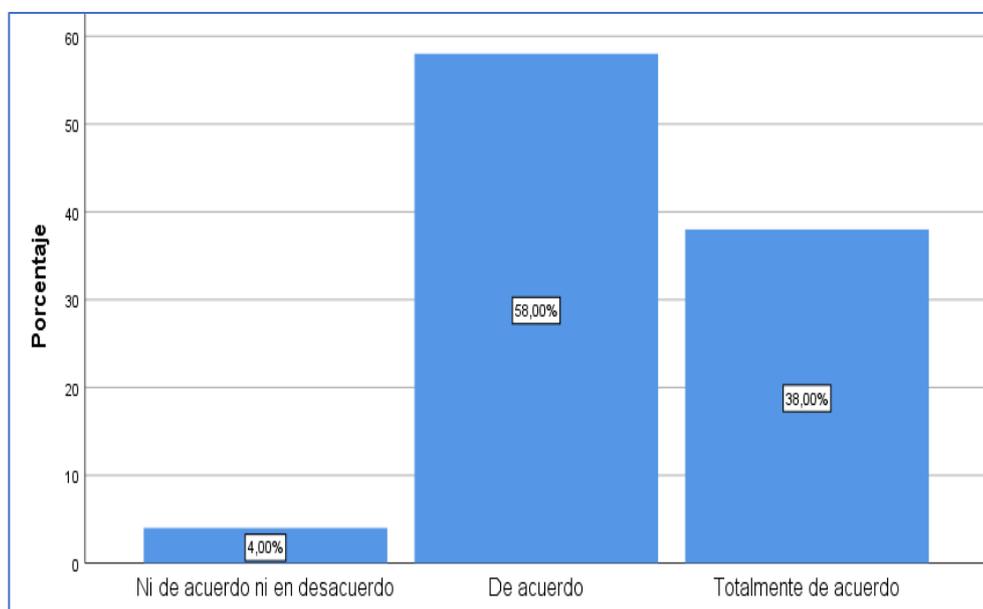


Figura 5. La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.

En la tabla 12 y figura 5 se observa que, las personas encuestadas, el 58% (29) manifiesta que están de acuerdo que la información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones; el 38% (19) manifestó estar totalmente de acuerdo y finalmente el 4% (2) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.1.2. Dimensión: democrático

4.2.1.2.1. Indicador: confianza

Tabla 13.

La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	20,0	20,0
De acuerdo	17	34,0	34,0	54,0
Totalmente de acuerdo	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

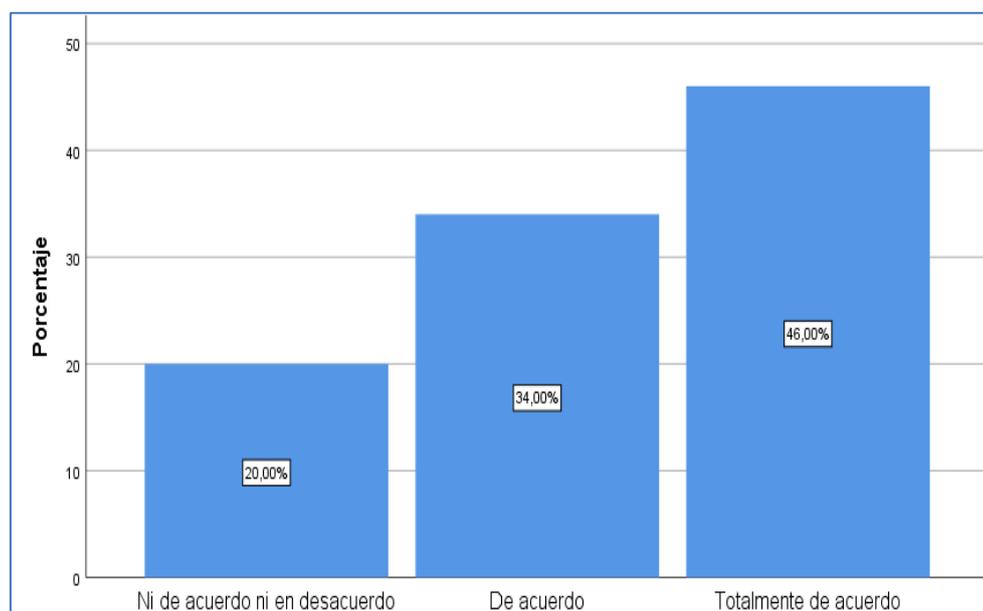


Figura 6. La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.

En la tabla 13 y figura 6 se observa que, las personas encuestadas, el 46% (23) manifiesta que están totalmente de acuerdo que la confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores; el 34% (17) manifestó estar de acuerdo y finalmente el 20% (10) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 14.

El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,0	6,0	10,0
	De acuerdo	22	44,0	44,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

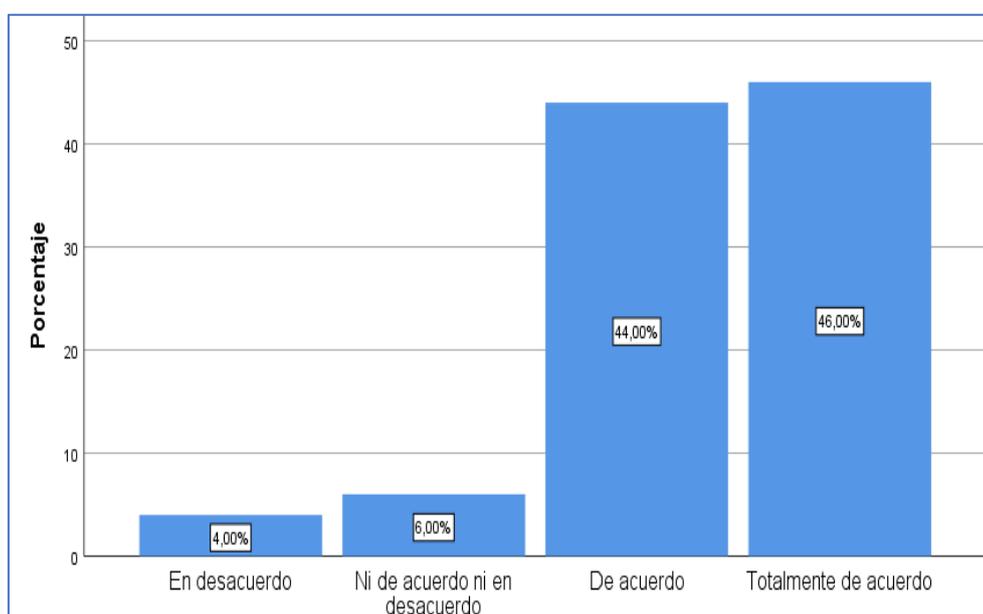


Figura 7. El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.

En la tabla 14 y figura 7 se observa que, las personas encuestadas, el 46% (23) manifiesta que está totalmente de acuerdo que le alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales; el 44% (22) manifestó estar de acuerdo; el 6% (3) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y finalmente el 4% (2) manifiesta que está en desacuerdo.

4.2.1.2.2. Indicador: delegar

Tabla 15.

Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	De acuerdo	27	54,0	54,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

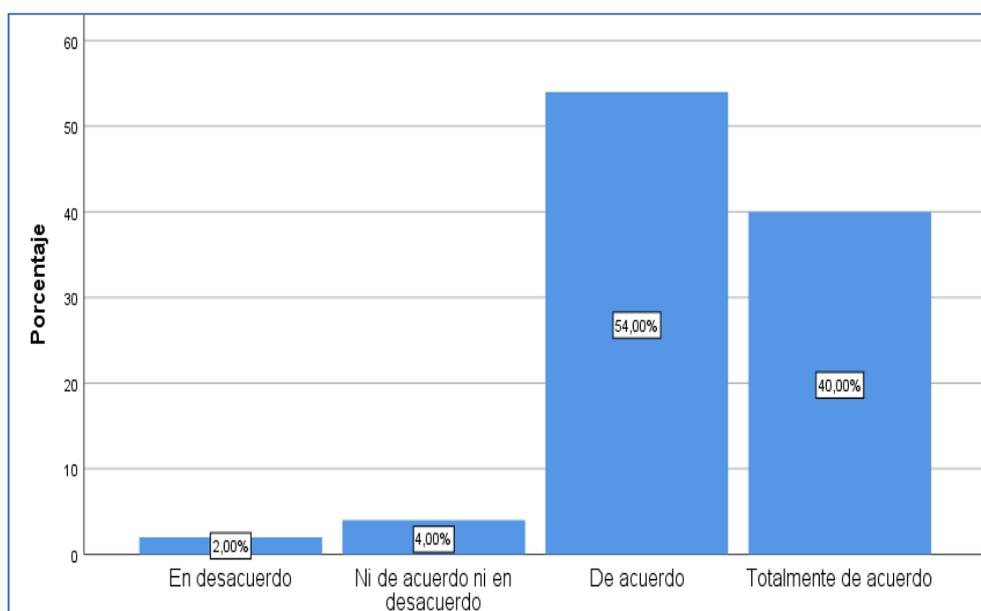


Figura 8. Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.

En la tabla 15 y figura 8 se observa que, las personas encuestadas, el 54% (27) manifiesta que está de acuerdo que las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir; el 40% (20) manifestó estar de totalmente acuerdo; el 4% (2) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y finalmente, el 2% (1) manifiesta que no están de acuerdo.

4.2.1.2.3. Indicador: escuchar

Tabla 16.

La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	10	20,0	20,0	24,0
	Totalmente de acuerdo	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

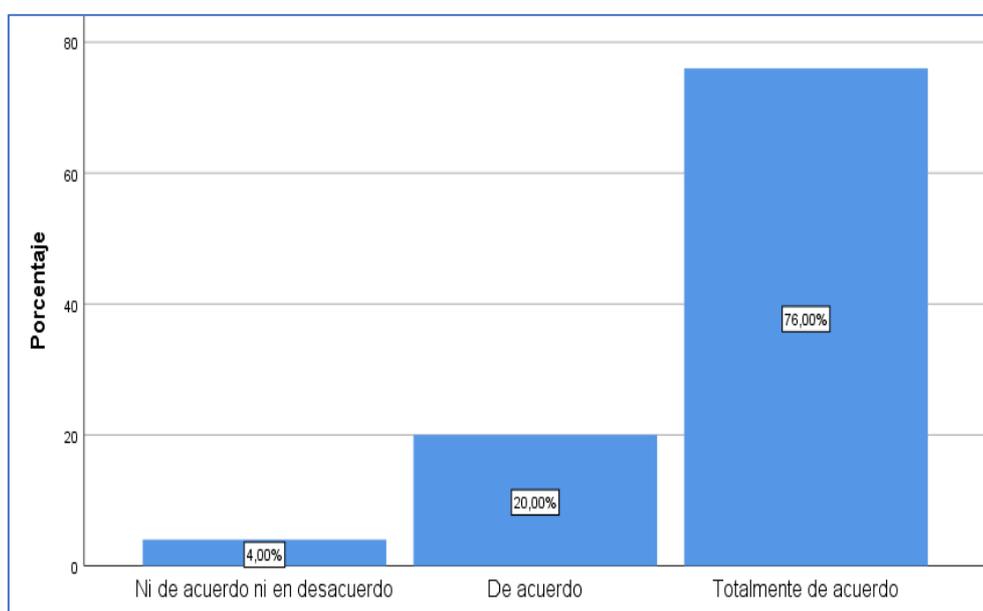


Figura 9. La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la organización.

En la tabla 16 y figura 9 se observa que, las personas encuestadas, el 76% (38) manifiesta que está totalmente de acuerdo que la parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la organización; el 20% (10) manifestó estar de acuerdo y finalmente el 4% (2) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.1.2.4. *Indicador: comunicación*

Tabla 17.

El líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	9	18,0	18,0	22,0
	Totalmente de acuerdo	39	78,0	78,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

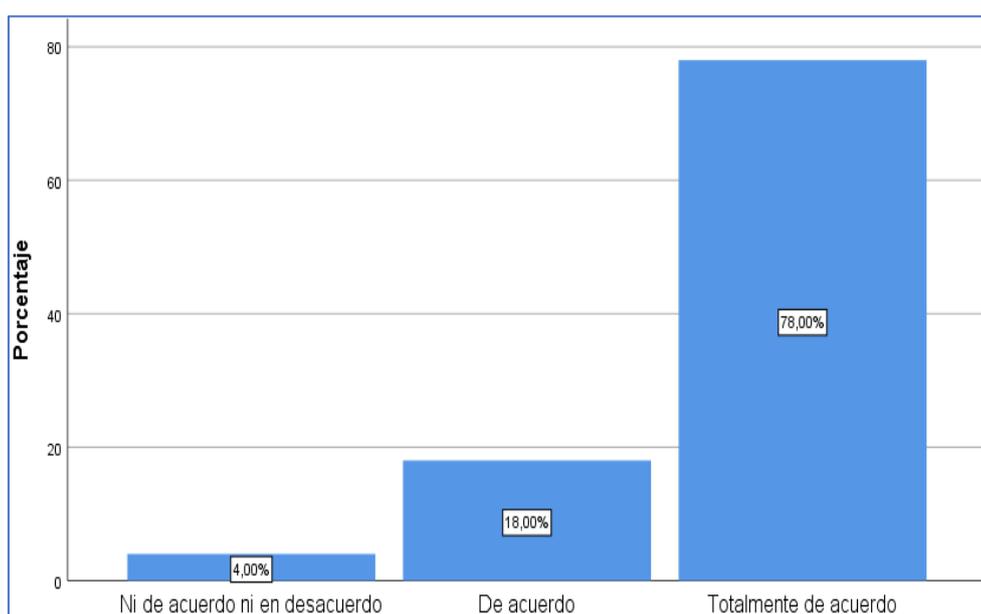


Figura 10. El líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores.

En la tabla 17 y figura 10 se observa que, las personas encuestadas, el 78% (39) manifiesta que está totalmente de acuerdo que el líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores; el 18% (9) manifestó estar de acuerdo, y finalmente, el 4% (2) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.1.3. Dimensión: transformacional.

4.2.1.3.1. Indicador: influencia Idealizada.

Tabla 18.

La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	1	2,0	2,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0	18,0	22,0
	De acuerdo	21	42,0	42,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

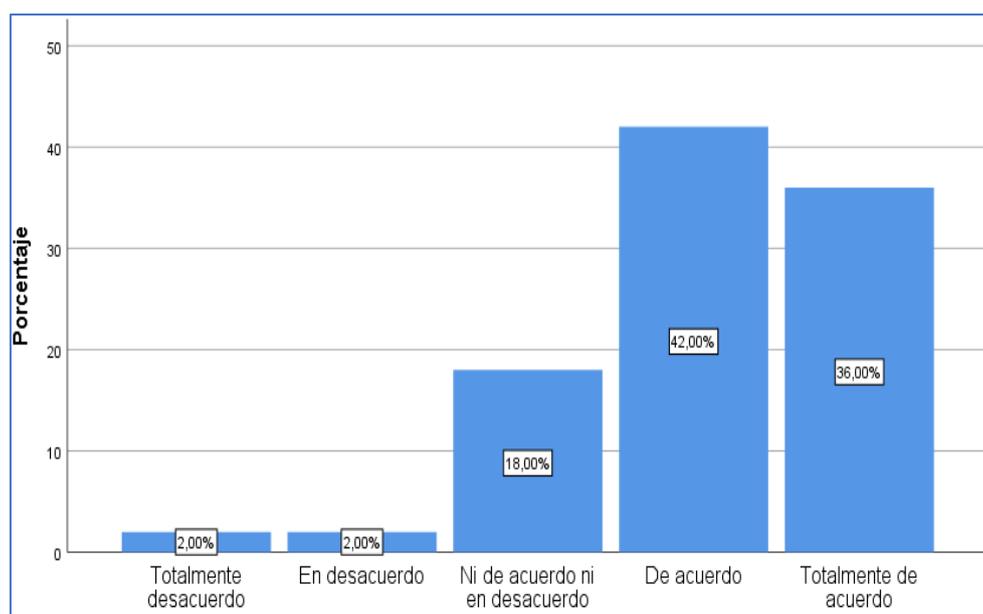


Figura 11. La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.

En la tabla 18 y figura 11 se observa que, las personas encuestadas, el 42% (21) manifiesta que está de acuerdo que la influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores; el 36% (18) manifestó estar de totalmente acuerdo; el 18% (9) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 2% (1) manifiesta que está en desacuerdo y finalmente el 2% (1) manifiestan que está total desacuerdo.

4.2.1.3.2. Indicador: motivación inspiracional

Tabla 19.

La motivación inspiracional la promueven los líderes en pro de estimular a los colaboradores en nuevos propósitos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	31	62,0	62,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

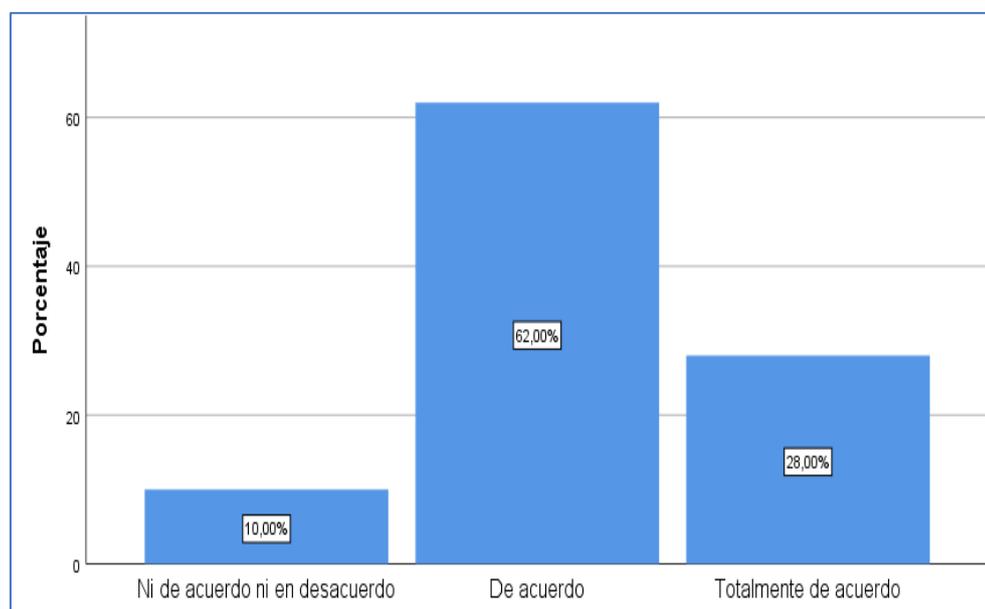


Figura 12. Gráfico de los resultados del ítem 12

En la tabla 19 y figura 12 se observa que, las personas encuestadas, el 62% (31) manifiesta que está de acuerdo que la motivación inspiracional promueve a los líderes en pro de estimular a los colaboradores en nuevos propósitos; el 28% (14) manifestó estar totalmente de acuerdo, y finalmente, el 10% (5) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 20.

Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	De acuerdo	21	42,0	42,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

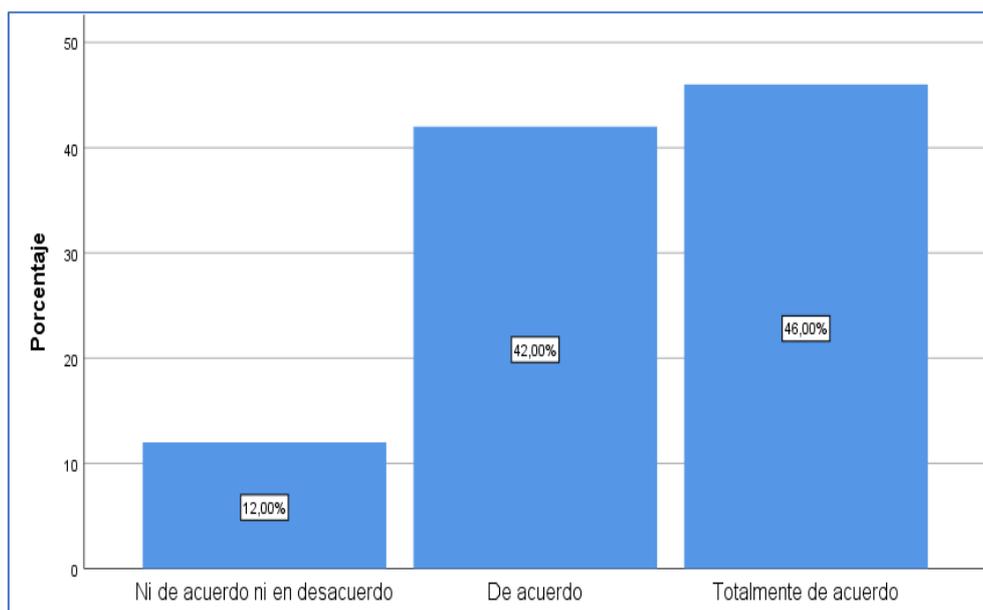


Figura 13. Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.

En la tabla 20 y figura 13 se observa que, las personas encuestadas, el 46% (23) manifiesta que está totalmente de acuerdo que es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa; el 42% (21) manifestó estar de acuerdo, y finalmente, el 12% (6) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.1.3.3. Indicador: estimulación intelectual

Tabla 21.

La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	21	42,0	42,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

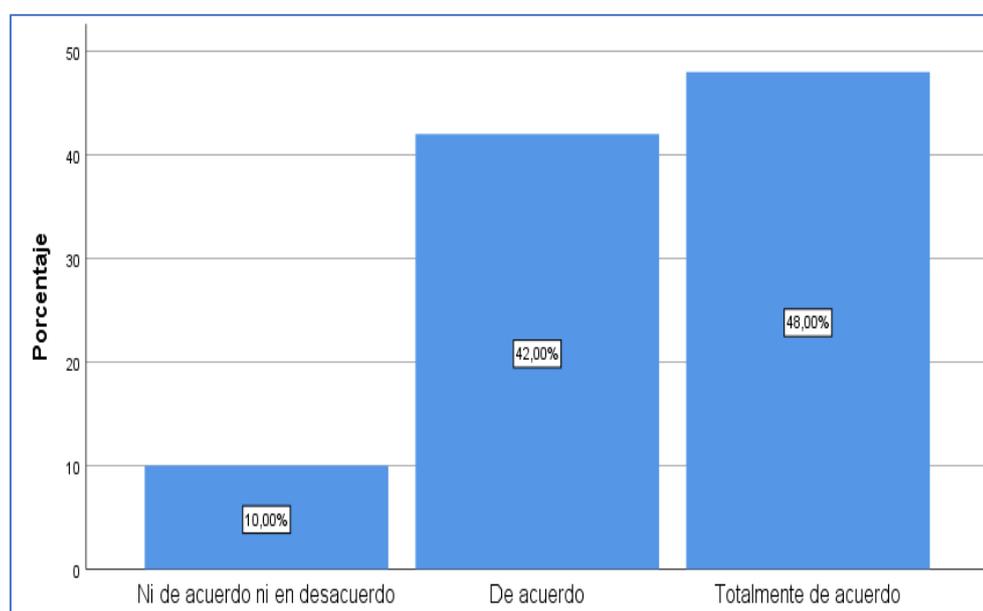


Figura 14. La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores.

En la tabla 21 y figura 14 se observa que, las personas encuestadas, el 48% (24) manifiesta que está totalmente de acuerdo que la estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores; el 42% (21) manifestó estar de acuerdo, y finalmente, el 10% (5) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 22.

Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14,0	14,0	14,0
De acuerdo	20	40,0	40,0	54,0
Totalmente de acuerdo	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

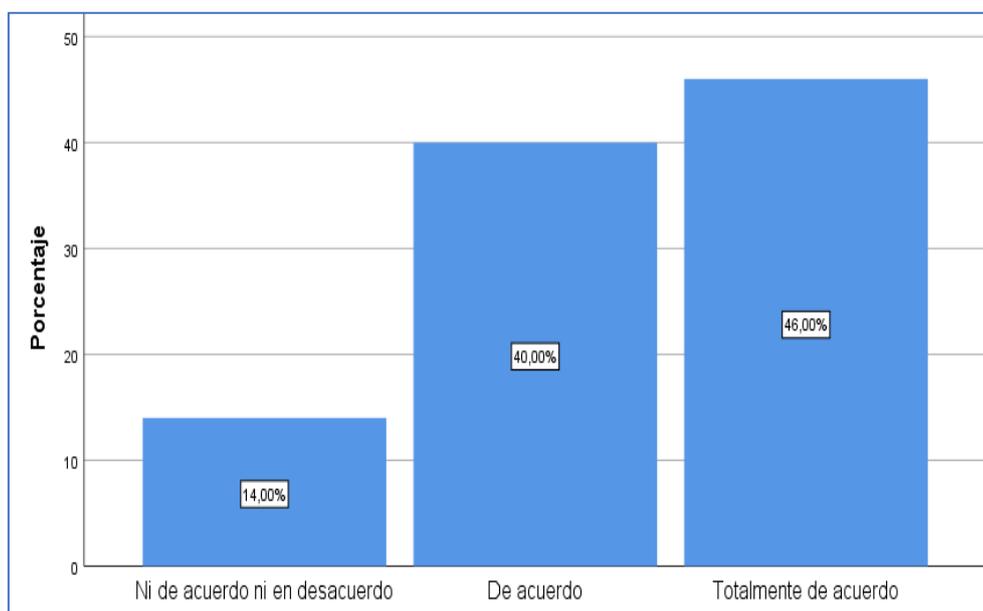


Figura 15. Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada

En la tabla 22 y figura 15 se observa que, las personas encuestadas, el 46% (23) manifiesta que está totalmente de acuerdo que todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada; el 40% (20) manifestó estar de acuerdo, y finalmente, el 14% (7) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.2. Resultados de la estadística descriptiva de la variable 2: clima Organizacional.

4.2.2.1. Dimensión: relaciones interpersonales.

4.2.2.1.1. Indicador: grado en que los empleados se ayudan entre sí.

Tabla 23.

Es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	De acuerdo	25	50,0	50,0	56,0
	Totalmente de acuerdo	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

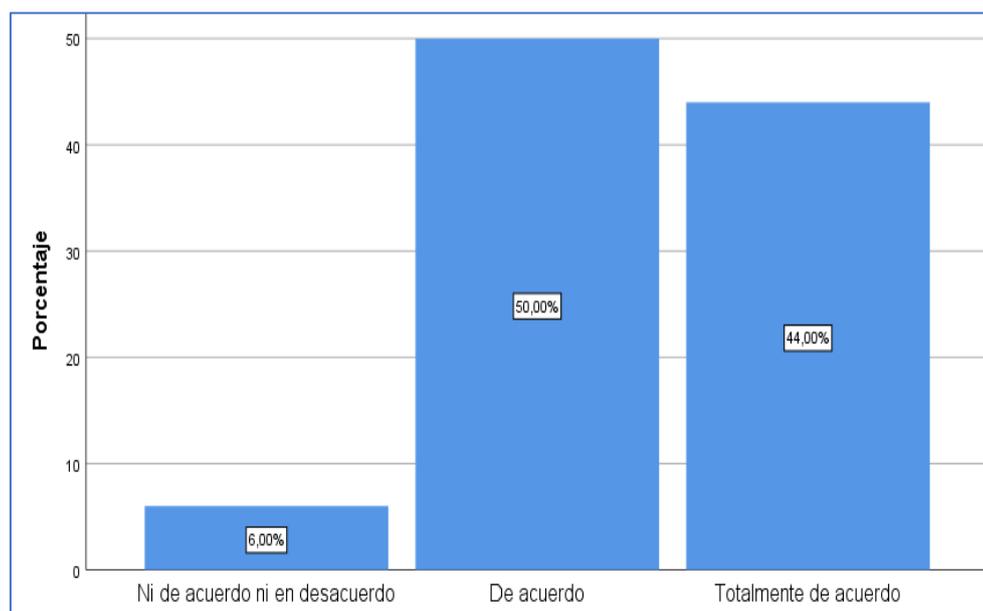


Figura 16. Es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.

En la tabla 23 y figura 16 se observa que, las personas encuestadas, el 50% (25) manifiesta que está de acuerdo que es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí; el 44% (22) manifestó estar totalmente de acuerdo; y finalmente, el 6% (3) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.2.2. Dimensión: estilo de dirección.

4.2.2.2.1. Indicador: grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.

Tabla 24.

El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	24	48,0	48,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

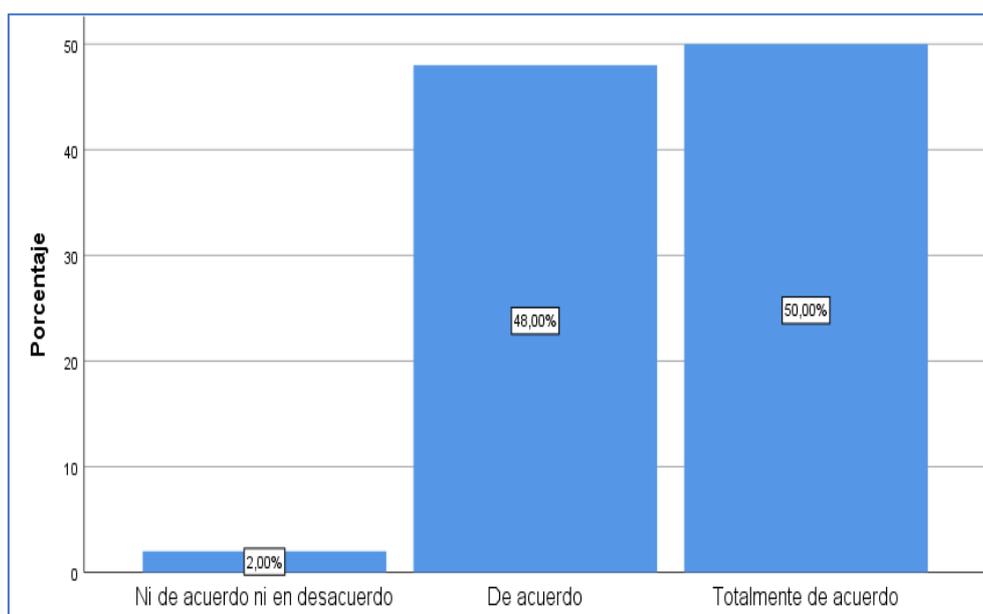
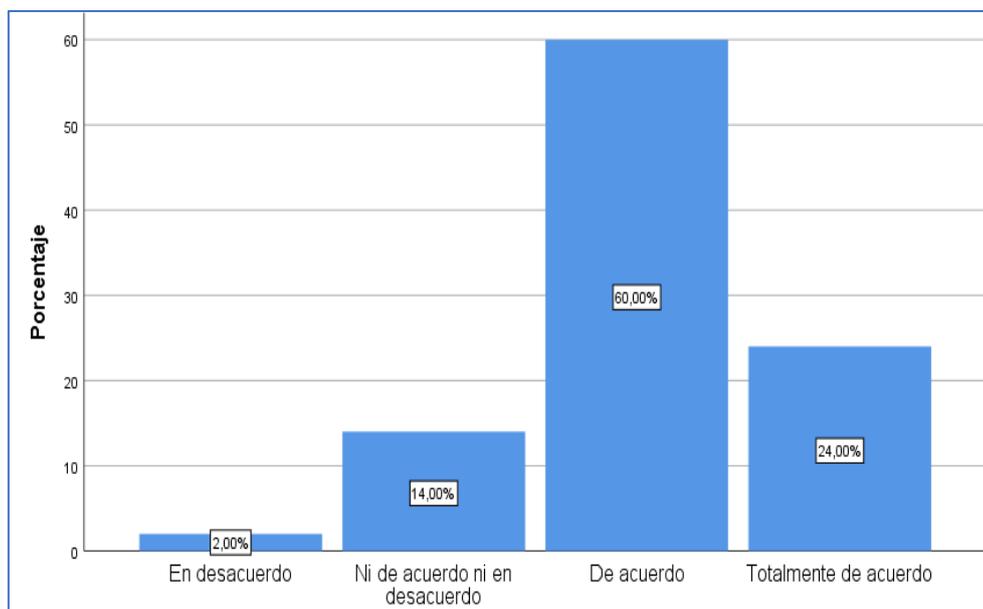


Figura 17. El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.

En la tabla 24 y figura 17 se observa que, las personas encuestadas, el 50% (25) manifiesta que está totalmente de acuerdo con que el alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional; el 48% (24) manifestó estar de acuerdo; y finalmente, el 2% (1) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 25.*La aceptación parte de un buen clima laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14,0	14,0	16,0
	De acuerdo	30	60,0	60,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 18.** La aceptación parte de un buen clima laboral.

En la tabla 25 y figura 18 se observa que, las personas encuestadas, el 60% (30) manifiesta que está de acuerdo con que la aceptación parte de un buen clima laboral; el 24% (12) manifestó estar totalmente de acuerdo; el 14% (7) manifiesta que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y finalmente, el 2% (1) está en desacuerdo.

Tabla 26.

Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	De acuerdo	25	50,0	50,0	58,0
	Totalmente de acuerdo	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

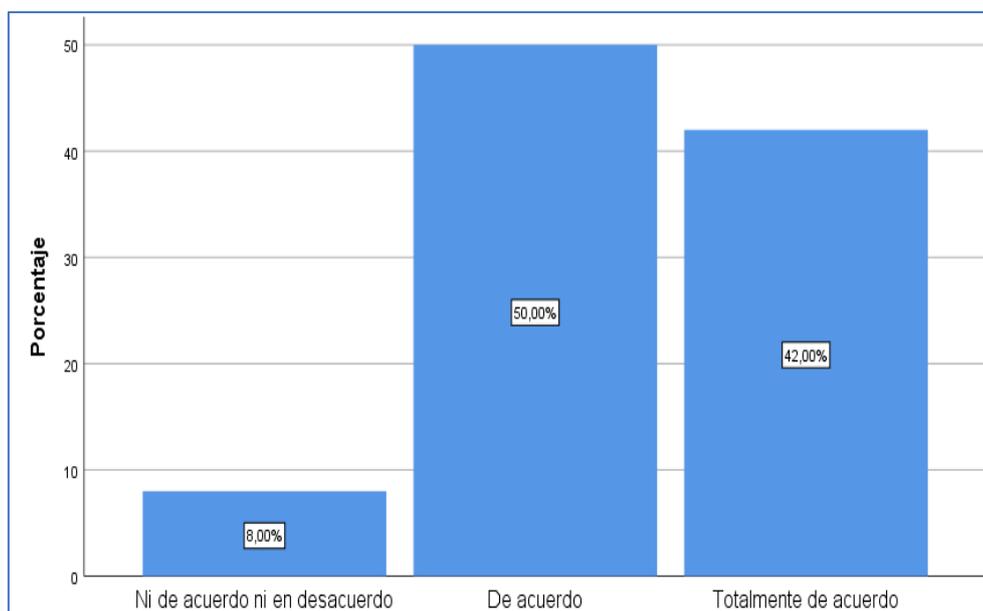


Figura 19. Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.

En la tabla 26 y figura 19 se observa que, las personas encuestadas, el 50% (25) manifiesta que está de acuerdo con que generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional; el 42% (21) manifestó estar totalmente de acuerdo; y finalmente, el 8% (4) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.2.3. Dimensión: redistribución.

4.2.2.3.1. Indicador: grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución.

Tabla 27.

Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0	18,0	24,0
	De acuerdo	29	58,0	58,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

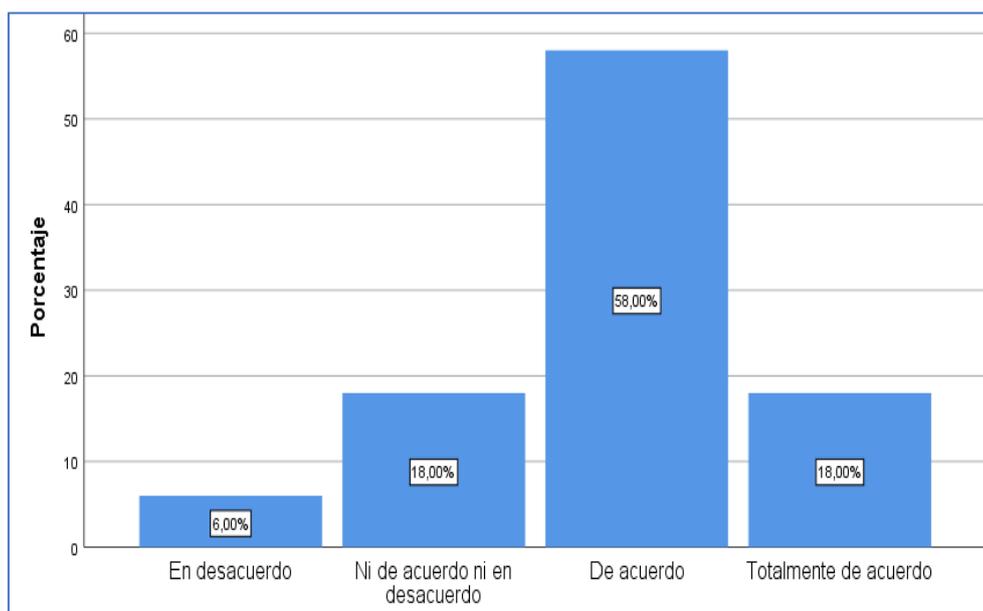


Figura 20. Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.

En la tabla 27 y figura 20 se observa que, las personas encuestadas, el 58% (29) manifiesta que está de acuerdo con tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal; el 18% (9) manifestó estar totalmente de acuerdo; el 18% (9) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y finalmente, el 6% (3) manifiesta que está en desacuerdo.

4.2.2.4. Dimensión: sentido de pertenencia.

4.2.2.4.1. Indicador: grado de compromiso y responsabilidad.

Tabla 28.

El compromiso de los empleados con la empresa determinan el logro de los objetivos establecidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	21	42,0	42,0	46,0
	Totalmente de acuerdo	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

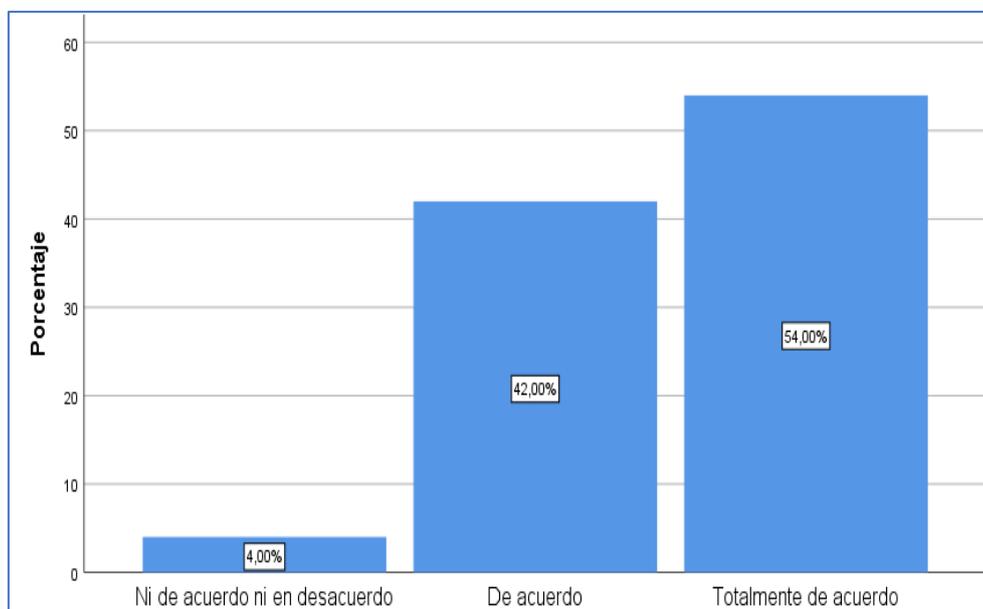
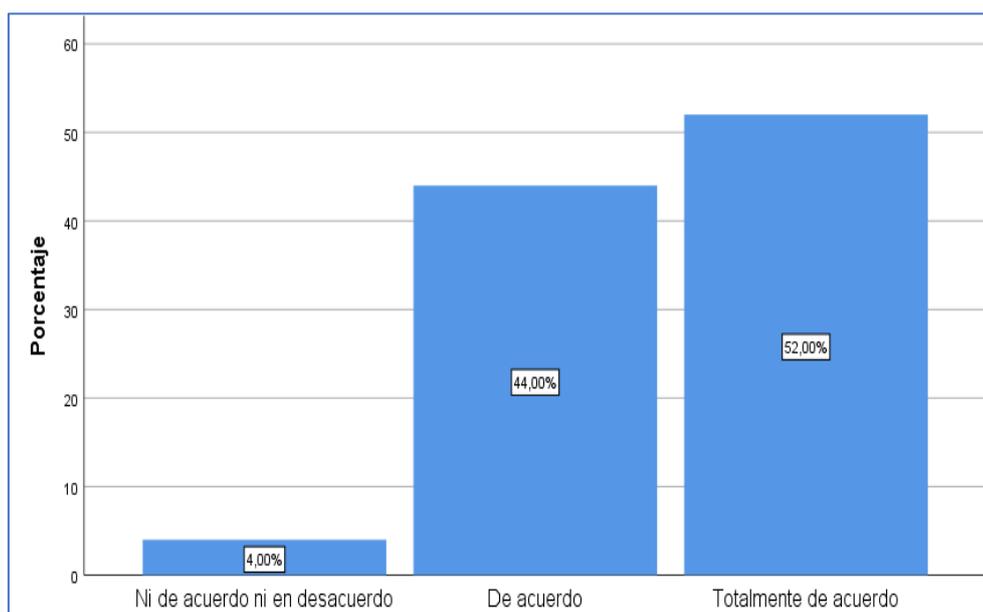


Figura 21. El compromiso de los empleados con la empresa determinan el logro de los objetivos establecidos.

En la tabla 28 y figura 21 se observa que, las personas encuestadas, el 54% (27) manifiesta que está totalmente de acuerdo con que el compromiso de los empleados con la empresa determina el logro de los objetivos establecidos; el 42% (21) manifestó estar de acuerdo; y finalmente el 4% (2) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 29.*Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.*

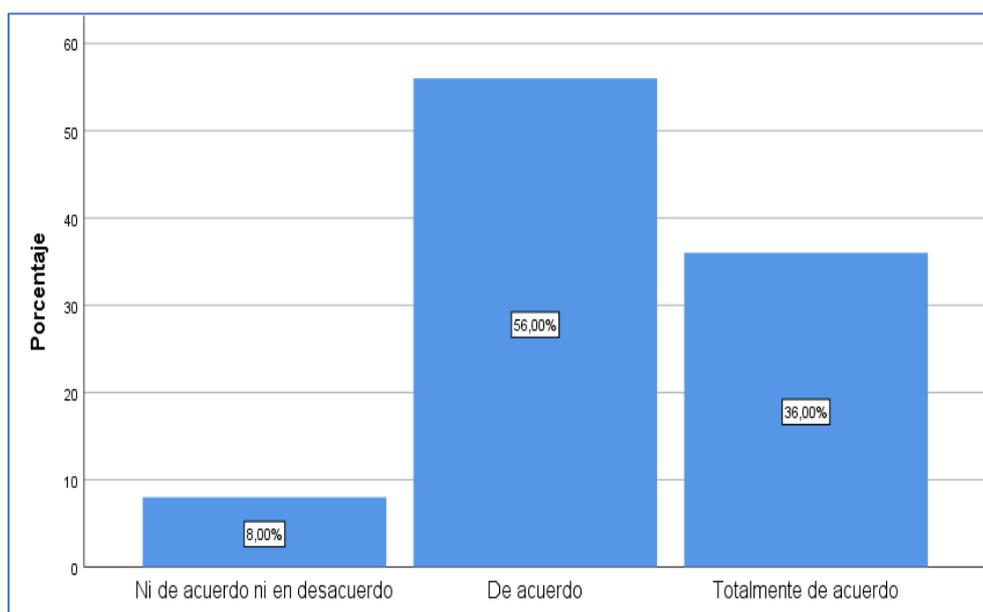
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
De acuerdo	22	44,0	44,0	48,0
Totalmente de acuerdo	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Figura 22.** Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.

En la tabla 29 y figura 22 se observa que, las personas encuestadas, el 52% (26) manifiesta que está totalmente de acuerdo con que un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución; el 44% (22) manifestó estar de acuerdo y finalmente el 4% (7) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 30.*Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	De acuerdo	28	56,0	56,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 23.** Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.

En la tabla 30 y figura 23 se observa que, las personas encuestadas, el 56% (28) manifiesta que está de acuerdo con delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución; el 36% (18) manifestó estar totalmente de acuerdo; y finalmente, el 8% (4) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.2.5. Dimensión: disponibilidad de recursos.

4.2.2.5.1. Indicador: grado en que los empleados cuentan con recursos e información.

Tabla 31.

Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	33	66,0	66,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

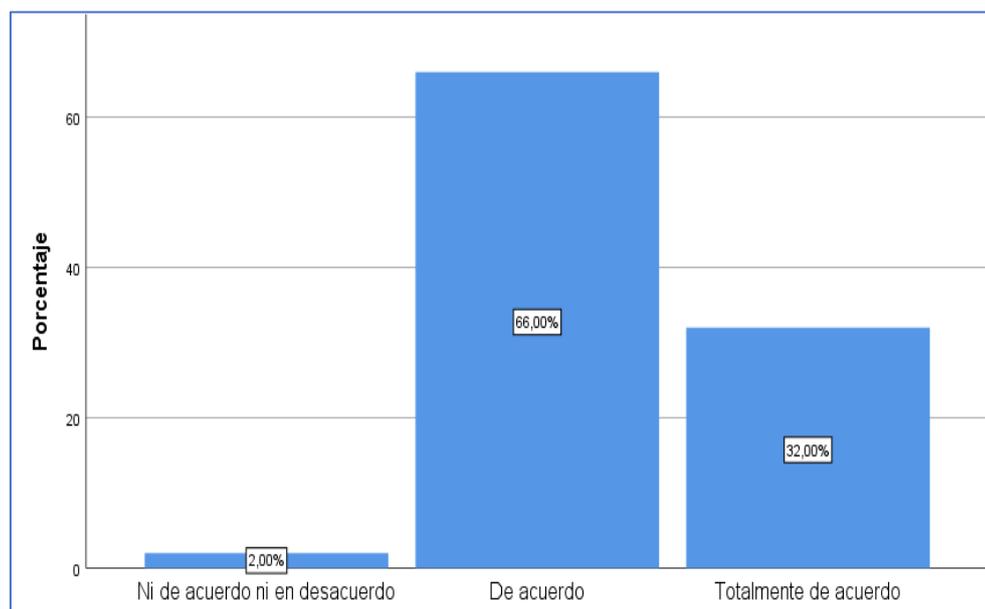


Figura 24. Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.

En la tabla 31 y figura 24 se observa que, las personas encuestadas, el 66% (33) manifiesta que está de acuerdo con que los empleados deben contar con recursos e información de la empresa; el 32% (16) manifestó estar totalmente de acuerdo; y finalmente, el 2% (1) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 32.

La identificación y el buen uso de la información es clave en una organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	27	54,0	54,0	58,0
	Totalmente de acuerdo	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

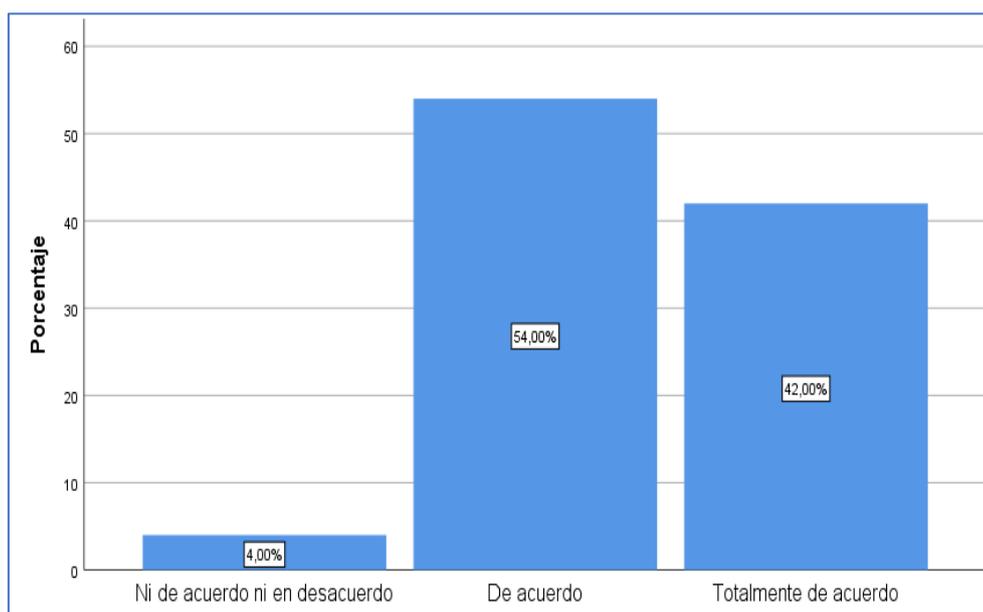


Figura 25. La identificación y el buen uso de la información es clave en una organización.

En la tabla 32 y figura 25 se observa que, las personas encuestadas, el 54% (27) manifiesta que está de acuerdo con que la identificación y el buen uso de la información es clave en una organización; el 42% (21) manifestó estar totalmente de acuerdo y finalmente, el 4% (2) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 33.

La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	De acuerdo	29	58,0	58,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

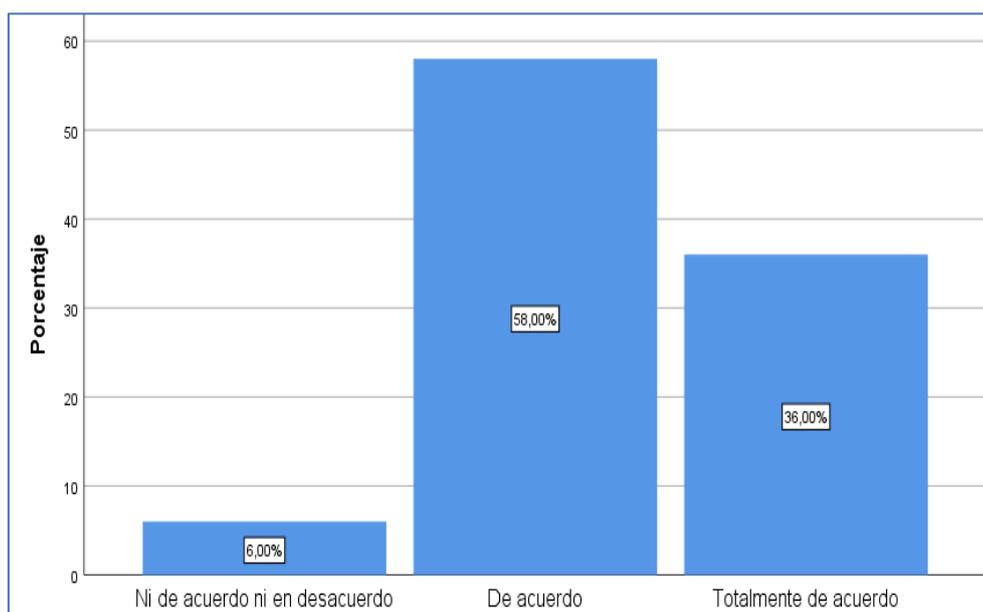


Figura 26. La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.

En la tabla 33 y figura 26 se observa que, las personas encuestadas, el 58% (29) manifiesta que está de acuerdo con que la institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores; el 36% (18) manifestó estar totalmente de acuerdo; y finalmente, el 6% (3) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.2.6. Dimensión: estabilidad.

4.2.2.6.1. Indicador: grado en que los empleados ven en la empresa posibilidades de pertenencia.

Tabla 34.

El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
De acuerdo	29	58,0	58,0	70,0
Totalmente de acuerdo	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

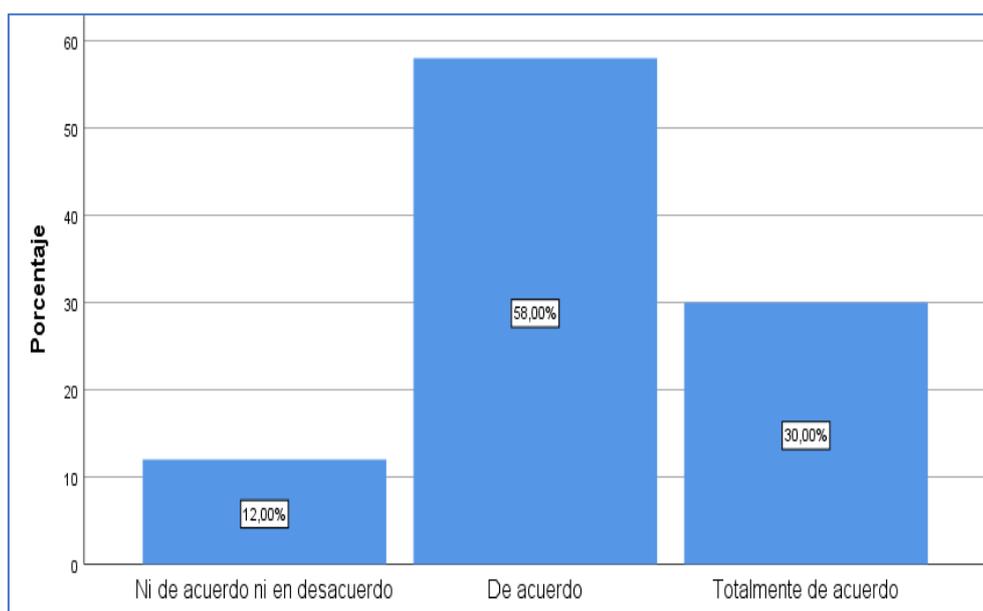


Figura 27. El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.

En la tabla 34 y figura 27 se observa que, las personas encuestadas, el 58% (29) manifiesta que está de acuerdo con que el sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral; el 30% (15) manifestó estar totalmente de acuerdo; y finalmente el 12% (6) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.2.7. Dimensión: claridad y coherencia en la dirección.

4.2.2.7.1. Indicador: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa.

Tabla 35.

Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
De acuerdo	35	70,0	70,0	78,0
Totalmente de acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

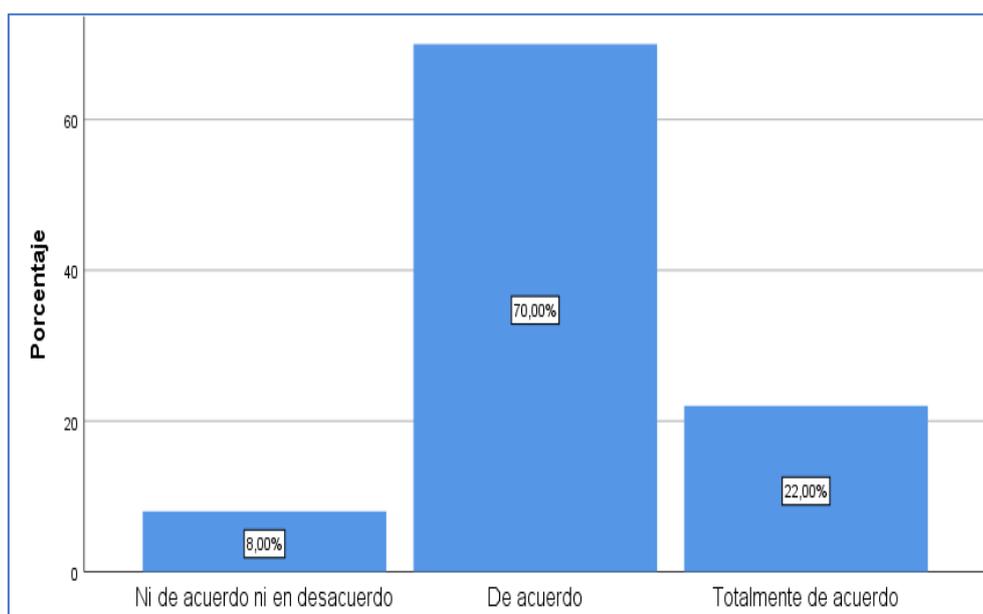


Figura 28. Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.

En la tabla 35 y figura 28 se observa que, las personas encuestadas, el 70% (35) manifiesta que está de acuerdo con que el grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa; el 22% (11) manifestó estar totalmente de acuerdo; y finalmente, el 8% (4) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.2.7.2. *Indicador: metas y programas consistentes.*

Tabla 36.

Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influye en el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
	De acuerdo	29	58,0	58,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

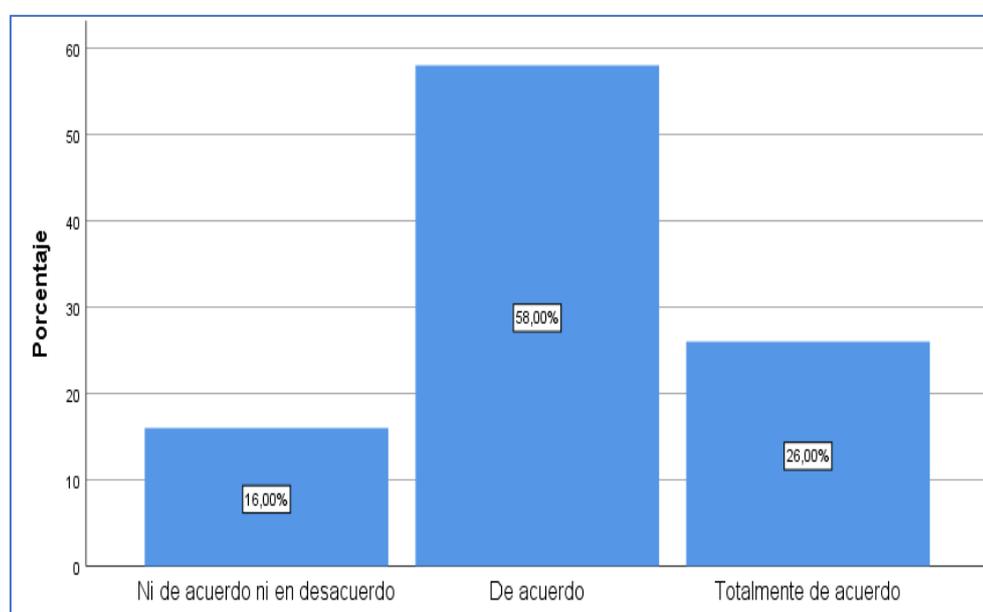


Figura 29. Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influye en el clima organizacional.

En la tabla 36 y figura 29 se observa que, las personas encuestadas, el 58% (29) manifiesta que está de acuerdo con que las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influyen en el clima organizacional; el 26% (13) manifestó estar totalmente de acuerdo; y finalmente el 16% (8) manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2.2.8. Dimensión: valores colectivos.

4.2.2.8.1. Indicador: grado en que se perciben la cooperación, responsabilidad y respeto.

Tabla 37.

Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	22	44,0	44,0	44,0
	Totalmente de acuerdo	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

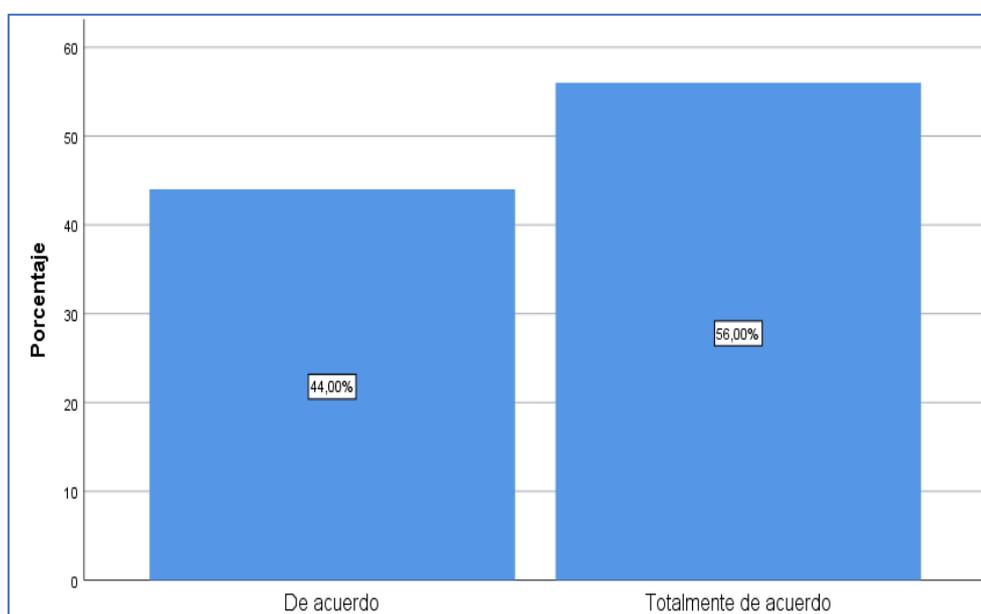


Figura 30. Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral.

En la tabla 37 y figura 30 se observa que, las personas encuestadas, el 56% (28) manifiesta que está totalmente de acuerdo con que tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral y finalmente el 44% (22) manifestó estar de acuerdo.

4.3. Resultados de la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

4.3.1.1. Prueba de la normalidad para la hipótesis general.

Para determinar el comportamiento de los datos recopilados, por tener una muestra de 50 elementos, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los resultados se muestran en la siguiente tabla 38.

Tabla 38.

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para la hipótesis general

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,131	70	,001	,908	70	,001
Clima organizacional	,179	70	,001	,893	70	,001

a Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que:

Ho: Hipótesis nula = demuestra homogeneidad (datos paramétricos)

Hi: Hipótesis alterna= demuestra diferencias (datos no paramétricos)

Con un nivel de significancia del 0.05 (5%)

Toma de decisión: al haber obtenido un valor de significancia de 0.001 y siendo $p < 0.05$ rechazamos la Ho y aceptamos la Hi; por lo tanto, los datos muestran una tendencia no paramétrica.

4.3.1.2. Prueba de rho de Spearman para la hipótesis general.

Al haberse demostrado que los datos son paramétricos, nos permite utilizar la prueba de correlación de rho de Spearman, cuyos resultados se presentan en la tabla 39 siguiente:

Tabla 39.

Prueba de rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis general

			Clima organizacional	Liderazgo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados nos permiten afirmar que existe relación entre las variables clima organizacional y liderazgo, siendo el valor de 0,808 lo cual nos indica una fuerte relación directa.

Decisión estadística:

Al tener un valor de significancia de 0,00 siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación:

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

4.3.2. Contrastación de las hipótesis específicas

4.3.2.1. Contrastación de la primera hipótesis específica.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021

4.3.2.1.1. Prueba de la normalidad para la primera hipótesis específica.

Para determinar el comportamiento de los datos recopilados, por tener una muestra de 50 elementos, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los resultados se muestran en la siguiente tabla 40.

Tabla 40.

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar Normalidad de la primera hipótesis específica

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,179	70	,001	,893	70	,001
Liderazgo autocrático	,108	70	,001	,973	70	,001

a Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que:

Ho: Hipótesis nula = demuestra homogeneidad (datos paramétricos)

Hi: Hipótesis alterna= demuestra diferencias (datos no paramétricos)

Con un nivel de significancia del 0.05 (5%)

Toma de decisión: al haber obtenido un valor de significancia de 0.001 y siendo $p < 0.05$ rechazamos la Ho y aceptamos la Hi; por lo tanto, los datos muestran una tendencia no paramétrica.

4.3.2.1.2. Prueba de rho de Spearman para la primera hipótesis específica.

Al haberse demostrado que los datos son paramétricos, nos permite utilizar la prueba de correlación de rho de Spearman, cuyos resultados se presentan en la tabla 41 siguiente:

Tabla 41.

Prueba de rho de Spearman para la contrastación de la primera hipótesis específica

				Clima organizacional	Liderazgo Autocrático
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de		1,000	,665**
		correlación		.	,000
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		50	50
	Liderazgo Autocrático	Coeficiente de		,665**	1,000
		correlación		,000	.
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados nos permiten afirmar que existe relación entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable clima organizacional, siendo el valor de 0,665 lo cual nos indica una moderada relación directa.

Decisión estadística:

Al tener un valor de significancia de 0,000 siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación:

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

4.3.2.2. Contrastación de la segunda hipótesis específica.

H2: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

4.3.2.2.1. Prueba de la normalidad para la segunda hipótesis específica.

Para determinar el comportamiento de los datos recopilados, por tener una muestra de 50 elementos, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los resultados se muestran en la siguiente tabla 42.

Tabla 42.

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar normalidad la segunda hipótesis específica

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,179	70	,001	,893	70	,001
Liderazgo democrático	,116	70	,000	,936	70	,000

a Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que:

Ho: Hipótesis nula = demuestra homogeneidad (datos paramétricos)

Hi: Hipótesis alterna= demuestra diferencias (datos no paramétricos)

Con un nivel de significancia del 0.05 (5%)

Toma de decisión: al haber obtenido un valor de significancia de 0.000 y siendo $p < 0.05$ rechazamos la Ho y aceptamos la Hi; por lo tanto, los datos muestran una tendencia no paramétrica.

4.3.2.2.2. Prueba de rho de Spearman para la segunda hipótesis específica.

Al haberse demostrado que los datos son paramétricos, nos permite utilizar la prueba de correlación de rho de Spearman, cuyos resultados se presentan en la tabla 43 siguiente:

Tabla 43.

Prueba de rho de Spearman para la contrastación de la segunda hipótesis específica

				Clima Organizacional	Liderazgo Democrático
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de	de	1,000	,779**
		correlación		.	,000
		Sig. (bilateral)		50	50
		N		50	50
	Liderazgo Democrático	Coeficiente de	de	,779**	1,000
		correlación		,000	.
		Sig. (bilateral)		50	50
		N		50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados nos permiten afirmar que existe relación entre la dimensión liderazgo democrático y la variable clima organizacional, siendo el valor de 0,779 lo cual nos indica una fuerte relación directa.

Decisión estadística:

Al tener un valor de significancia de 0,000 siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación:

H2: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

4.3.2.3. Contrastación de la tercera hipótesis específica.

H3: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

4.3.2.3.1. Prueba de la normalidad para la tercera hipótesis específica.

Para determinar el comportamiento de los datos recopilados, por tener una muestra de 50 elementos, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los resultados se muestran en la siguiente tabla 44.

Tabla 44.
Prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar normalidad de la tercera hipótesis específica

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,179	70	,001	,893	70	,001
Liderazgo Transformacional	,161	70	,000	,954	70	,001

a Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que:

Ho: Hipótesis nula = demuestra homogeneidad (datos paramétricos)

Hi: Hipótesis alterna= demuestra diferencias (datos no paramétricos)

Con un nivel de significancia del 0.05 (5%)

Toma de decisión: al haber obtenido un valor de significancia de 0.001 y siendo $p < 0.05$ rechazamos la Ho y aceptamos la Hi; por lo tanto, los datos muestran una tendencia no paramétrica.

4.3.2.3.2. Prueba de rho de Spearman para la tercera hipótesis específica.

Al haberse demostrado que los datos son no paramétricos, nos permite utilizar la prueba de correlación de rho de Spearman, cuyos resultados se presentan en la tabla 45 siguiente:

Tabla 45.

Prueba de rho de Spearman para la contrastación de la tercera hipótesis específica

				Clima Organizacional	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente	de	1,000	,709**
		correlación		.	,000
		Sig. (bilateral)		50	50
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente	de	,709**	1,000
		correlación		,000	.
		Sig. (bilateral)		50	50
	N		50	50	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados nos permiten afirmar que existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable clima organizacional, siendo el valor de 0,709 lo cual nos indica una moderada relación directa.

Decisión estadística:

Al tener un valor de significancia de 0,000 siendo este valor menor que 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación:

H3: Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional del Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva

5.1.1. Discusión de los resultados estadísticos descriptivos de la variable 1: liderazgo.

Los resultados permitieron evaluar a la variable liderazgo por intermedio de sus dimensiones: autocrático, democrático y transformacional; y estos en función de sus respectivos indicadores obteniéndose datos que muestran una tendencia coincidente con las que reportan las investigaciones de Ruíz Chumpitaz, W. K. (2019) y Chanchanya Ríos, C. (2019), Bazán Álvarez, J. G. y Saavedra Ochavano, K. D. (2018) y Alvarado Limaylla, D. A. y Cafferatta Berrú, B. A. (2018) y Fernández Carbajal, P. R. (2017) y Contreras Ríos, D. M. y Jiménez Ayala L. F. (2016) y Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S. y Reynaga C. (2015).

5.1.2. Discusión de los resultados estadísticos descriptivos de la variable: Clima organizacional.

Los resultados permitieron evaluar a la variable clima organizacional por intermedio de sus dimensiones: relaciones interpersonales, estilo de dirección, redistribución, sentido de pertinencia, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos; y estos en función de sus respectivos indicadores obteniéndose datos que muestran una tendencia coincidente con las que reportan las investigaciones de Hernández García, T.J., Ávila, D.D. y Polo Jiménez, S.D. (2021) y Paredes-Zempual, D. (2019) y Ortiz Hernández, R. C. (2018).

5.2. Discusión de los resultados de la estadística inferencial

5.2.1. Discusión de la contrastación de la hipótesis general.

La validez de la hipótesis general donde se demuestra la relación del clima organizacional con el liderazgo, por intermedio de la prueba de correlación rho de Spearman donde se obtiene un valor de correlación 0,808 que nos determina una fuerte relación directa. Y con un valor de significancia de 0,000 menor para el alfa 0.05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Coincidentes en la tendencia con la investigación realizada de Ruíz Chumpitaz, W. K. (2019), determino la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional enmarcándose en un enfoque cuantitativo, ya que se utilizará como herramienta para analizar y evaluar los estilos de liderazgo que la empresa pueda presentar, a fin de mejorar el clima organizacional. El instrumento que se utilizó fue la encuesta; asimismo, se utilizó la estadística no paramétrica para contrastar las hipótesis, la prueba de correlación Sherman. Los resultados nos permiten indicar que existe relación positiva entre la variable liderazgo democrático y clima organizacional con un grado de correlación igual 0.313 con un nivel de confiabilidad del 95%, corroborando su relación positiva de esta manera, se puede añadir con la presente investigación que la relación existente entre el liderazgo y el clima organizacional ya sea en el área que se esté investigando además se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.808** y el sigma (bilateral) es de 0,00.

5.2.2. Discusión de la contrastación de la primera hipótesis específica.

La validez de la primera hipótesis específica donde se demuestra la relación del liderazgo autocrático con el clima organizacional por intermedio de la Prueba de Correlación Rho de Spearman donde se obtiene un valor correlacional 0,665 que nos determina una relación moderada directa. Y con un valor de significancia de 0,000 menor para el alfa 0.05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Coincidente en la tendencia con la investigación de Bazán Álvarez, J. G. y Saavedra Ochavano, K. D. (2018), determinaron la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las tres Instituciones Educativas. El tipo de investigación fue de un diseño descriptivo – correlacional, también se realizó un cuestionario de preguntas para el recojo de información. Los resultados descriptivos de las variables indican que el 26.97% de los docentes encuestados consideran regular el liderazgo directivo en las instituciones educativas donde laboran, el 25.84% Malo. Al terminar la investigación, se determinó que existe una correlación positiva alta de (0.841), entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los

docentes en las tres instituciones educativas donde laboran. Por consiguiente, según los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación rho de Spearman, que tiene el valor de 0.665* y el sigma (bilateral) es de 0,00 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

5.2.3. Discusión de la contrastación de la segunda hipótesis específica.

La validez de la segunda hipótesis donde se demuestra la relación del liderazgo democrático con el clima organizacional, por intermedio de la prueba de correlación rho de Spearman donde se obtiene un valor correlacional de 0,779 que nos determina una relación moderada directa. Y con un valor de significancia de 0,000 menor para el alfa 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Coincidente en la tendencia con la investigación de Fernández Carbajal, P. R. (2017), determino la relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE “Innova Schools”, durante el año 2015. Aquí la investigación considera toda institución. El tipo de investigación fue un diseño no experimental con método cuantitativo, en base a los datos de 185 docentes La conclusión determinó, que existe una buena correlación entre las variables “estilo de liderazgo del director” y “clima organizacional” que se representa a través de un $r = 0.789$. Asimismo, cuando el análisis es por cada sede también se mantiene la misma tendencia, es decir, existe una buena correlación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en sus dimensiones: satisfacción laboral, relaciones humanas y estructura organizacional. Aquí si llegan a la conclusión de la influencia del clima organizacional en la Institución en Lima Metropolitana. Por lo que según los resultados obtenidos el coeficiente de correlación rho de Spearman, que tiene el valor de 0.779** y el sigma (bilateral) es de 0,00 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021.

5.2.4. Discusión de la contrastación de la tercera hipótesis específica.

La validez de la tercera hipótesis específica donde se demuestra la relación del liderazgo transformacional con el clima organizacional, por intermedio de la prueba de correlación rho de Spearman donde se obtiene un valor correlacional 0,709 que nos determina una relación directa moderada. Y con un valor de significancia de 0,000 menor para el alfa 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Coincidente en la tendencia con la investigación de Hernández García, T.J., Ávila, D.D. y Polo Jiménez, S.D. (2021), determinaron los estilos de liderazgo y clima organizacional sobre la base de la comunicación, que prevalece en los trabajadores que laboran en un instituto de salud pública mexicano del centro del país. La metodología utilizada fue de una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y transaccional. Se aplicó el cuestionario “Instrumento de medición de clima organizacional y liderazgo” a trabajadores subordinados y directivos que laboran en un instituto de salud pública del centro del país. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad alpha de Cronbach de 0,86, además mostraron una tendencia relacionada con la existencia de una calidad de clima “regular” para toda el área y un tipo de liderazgo “autócrata consultador” y “administrador de consensos”. La conclusión determinó, cuando se obtienen resultados con niveles de clima organizacional bajos es común que se acentúen los problemas comunicativos dentro de la empresa. Esto origina que no exista una adecuada comunicación entre jefes y Revista Cubana de Salud Pública, lo que trae como consecuencia una inestabilidad del clima laboral propiciada, en su mayor parte, por el estilo de liderazgo utilizado. De esta manera, según los resultados obtenidos el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.709** y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar la positiva relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Hualal en el primer semestre 2021.

VI. CONCLUSIONES

Se estableció la relación entre el liderazgo y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021, el análisis determinó una fuerte relación directa (0,808), y en la prueba de correlación rho Spearman el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p < 0,05$) donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se estableció la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021, el análisis determinó una moderada relación directa (0,665), y en la prueba de correlación rho Spearman el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p < 0,05$) donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se estableció la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021, el análisis determinó una moderada relación directa (0,779), y en la prueba de correlación rho Spearman el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p < 0,05$) donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se estableció la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del área administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el primer semestre 2021, el análisis determinó una moderada relación directa (0,709), y en la prueba de correlación rho Spearman el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p < 0,05$) donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Implementar buenos ambientes, programas de capacitaciones para mejor conocimiento, otorgar flexibilidad en el horario laboral de ingreso y reconocer los logros alcanzados a los trabajadores para lograr un mejor clima organizacional, promover el respeto para obtener la confianza de los trabajadores y tener la capacidad de liderazgo.

Complementar con programas y actividades para mejorar su imagen ante su equipo de trabajo con conocimientos y tomar decisiones de liderazgo para ser competente ante los trabajadores del hospital y de otras instituciones.

Realizar capacitaciones para enfrentar las dificultades que pueden surgir en el proceso administrativo de la entidad, estimular para que los trabajadores tengan un buen sentido de pertinencia con sus valores y costumbres.

Coordinar con el área de capacitación para que los trabajadores tengan capacitaciones permanentes para motivarlos y que aprendan para poder enseñar de lo que saben y así pensar en el futuro y en el progreso del hospital para lograr mayor recurso propio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Limaylla, D. A. y Cafferatta Berrú, B. A. (2018). Relación del Estilo de Liderazgo de los jefes con el Clima Organizacional del Personal Administrativo en la Empresa Andahuasi 2018. (Tesis de Grado). Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Alvarado y Bohorquez (2014). Las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa HOLVIPLAS S.A. Cantón Tungurahua – (Proyecto de Investigación). Universidad Técnica de Ambato - Ecuador. Pág. 15.
- Avolio (1999). El liderazgo en la Gestión de la Empresa Informativa 2008. Revista Ciencias Estratégicas. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín – Colombia.
- Ballbé, A. (1999). El valor de la responsabilidad en los estudiantes del segundo año de Agronomía de la UNICA. (Tesis de Maestría). Universidad de los Andes. Venezuela.
- Ball (1989). Estilos de gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Samuel Pastor, Camana, 2016 (Trabajo de Investigación). Universidad Nacional de San Martín, Arequipa – Perú. Pág. 9.
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations (1ra.ed.) New York: The Free Press. Citado por Robbins, S. (2009) Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hall.
- Bass, B. (1990). El líder supervisa el trabajo realizado por los funcionarios y los colaboradores siempre en cuando sea necesario.
- Bass, B. (2001). Los estilos de liderazgo son formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus funciones” pág. 131.
- Bazán Álvarez, J. G. y Saavedra Ochavano, K. D. (2018). Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge

Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018. (Tesis de Investigación e Maestría). Facultad de Educación e Idiomas, de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

Bennis (1999). El liderazgo en la Gestión de la Empresa Informativa 2008. Revista Ciencias Estratégicas. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín – Colombia.

Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, pág. 19

Brunet, L. (1987). Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018. (Tesis) Repositorio Académico USMP. Lima - Perú, pág. 37.

Cajja, R. (2021). Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.

Chanchanya Ríos, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en la Empresa SEDAM HUANCAYO S.A., 2018. Lima. (Tesis de Maestría). Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Peruana de ciencias e Informática, Perú.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw Hill. Interamericana. México Leithwood, pág. 45, 105:108, 321.

Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.

Contreras Ríos, D. M. y Jiménez Ayala L. F. (2016). Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca Lineamientos Básicos para su Intervención. (Tesis de Grado). Universidad del Rosario. Bogotá. Colombia.

Cordero, V. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista educación, pág. 159.

Cuadra, A., y Constanza, B. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. Universum (Talca), 22(2), pág. 40.

- Danet A, March J, García I. (2014). Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un hospital universitario de Andalucía, España. *Cad Saúde Pública.*; 30(3): pág. 546.
- De León Rubio, A. & Quijandría, G. (2021). Relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en empresas hoteleras de lujo categoría 5 estrellas en Lima Metropolitana, 2020. (Tesis de Grado). Universidad Peruana de Ciencias. Lima, Perú.
- Engelman, A & Reppold, R. (S/N). Desafíos contemporáneos de la ética y de la moral en las organizaciones.
- Fernández Carbajal, P. R. (2017). Relación entre el estilo de Liderazgo del director y el Clima Organizacional en las II.EE. “Innova Schools”, durante el año 2015. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Fred Luthans (2007). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima organizacional del área de ventas de la empresa automotores gildemeister en la ciudad de Lima 2018 (Titulo). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú. Pág. 18:19.
- Godoy y Bresó (2013). Liderazgo: Definiciones de Estilos, durante el año 2020. (Grupo de investigación GISESA). Universidad Santiago de Cali.
- Goncalvez Alexis (1997). Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018. (Tesis) Repositorio Académico USMP. Lima - Perú, pág. 41:42.
- Hanges, Aiken, Park & Su (2016). Liderazgo: Definiciones de Estilos, durante el año 2020. (Grupo de investigación GISESA). Universidad Santiago de Cali.
- Hagerty (1992) IV Congreso internacional virtual sobre La Educación en el Siglo XXI (marzo 2019) Familias, Escuela y Sentimiento de pertenencia. Descripción de un programa de formación. Pág. 315.
- Hermosilla, Amutio, Da Costa y Páez (2015). Liderazgo: Definiciones de Estilos, durante el año 2020. (Grupo de investigación GISESA). Universidad Santiago de Cali.

- Hernández García, T.J., Ávila, D.D. y Polo Jiménez, S.D. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. (Tesis de Pregrado). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca, Estados Unidos Mexicanos.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- James (1996). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima organizacional del área de ventas de la empresa automotores gildemeister en la ciudad de Lima 2018 (Titulo). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú. Pág. 15.
- Koontz, H. (2008). Administración, una perspectiva global y empresarial. 13ª, edición, México, McGraw Hill.
- Lama, C. (2021). Gestión del talento humano en la empresa Depsa depósitos SA, Lima Metropolitana, 2020. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Lanzas, A. & Ospina, L. & Rodas, P. (2010). Medición del Sentido de Pertenencia a partir de un diseño factorial con dos factores. Publicado en la revista Scientia et Technica Año XVI, No 44, abril de 2010. Universidad Tecnológica de Pereira. (p. 111) ISSN 0122-1701.
- Li, S. & Sun, J. (2019). An Empirical Study on the Impact of Leadership Style on Miners' Safety Performance. IOP Conf. Ser.: Mater. Sci. Eng. (055013). <https://bit.ly/3hTNI9P>.
- Macarlupu, J. (2018). Liderazgo en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital San Juan Bautista, Huaral–2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Maguiña, C., y Galán, E. (2011). Health situation in Peru: the pending agenda. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 28(3), 569-570.
- Martínez (2006). Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018.

(Tesis) Repositorio Académico USMP. Lima - Perú, pág. 41.

Martínez, R. & Perozo, J. (2010). Sistema de información gerencial para la optimización de portafolios de inversión. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(50).

Mendicoa, Gloria E. (2003). *Sobre tesis y tesisistas. Lecciones de enseñanza y aprendizajes*. 1º Ed. Buenos Aires. Espacio.

Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S. y Reynaga C. (2015). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima Organizacional de las Carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca*. (Tesis de pregrado). Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Mayor Real y Pontificia. San Francisco Xavier de Chuquisaca. Bolivia.

Monterrosa, E. & Barrientos, A. & Fajardo, A. (2021). *La influencia del abuso laboral y la discriminación en el clima organizacional*.

Moyano A. (2014) quien cita a Kurt Lewin (1936). *Las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa HOLVIPLAS S.A. Cantón Tungurahua – (Proyecto de Investigación)*. Universidad Técnica de Ambato - Ecuador. Pág. 14.

Noguera J, Samudio M. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional del Hospital central de las Fuerzas Armadas de Paraguay*. Mem Inst. Investig. Cienc. Salud. Junio; pág. 12.

Ortiz, R. (1997). *Estilos de dirección y clima organizacional*. *Revista de ciencias sociales*, (77).

Osejo, A. (2020). *Propuesta para solucionar problemas de comportamiento organizacional en colaboradores de producción y servicio de Baños de Agua Santa*. (Tesis de Grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.

Paredes-Zempual, D. (2019). *Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas*. (Tesis de pregrado). Facultad de Administración de Empresas. Universidad Estatal de Sonora. Hermosillo. Sonora. México.

- Patrón, M. & Medina, F. & Sahuí, F. (2015). Trabajo en equipo en empresas hoteleras ubicadas en el sureste de México. *Revista Iberoamericana de Producción académica y gestión educativa*, ISSN 2007- 8412, 9
- Pedraza, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.
- Pedraza, A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76).
- Pineda, C. (2018). Actitudes hacia el machismo en estudiantes de secundaria de una institución educativa Rural de Huaraz, 2017. Tesis de Grado. Universidad San Pedro. Huaraz. Perú.
- Ortiz Hernández, R. C. (2018). Clima Organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II Semestre del año 2016. (Tesis de Maestría). Facultad de Educación e Idiomas Departamento de Pedagogía, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Ruíz Chumpitaz, W. K. (2019). Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019. (Tesis de pregrado). Publicación de Tesis de investigación del Repositorio Académico de la Universidad Peruana de las Américas. Lima. Perú.
- Ruiz, C.& Angulo, V. (2017). Gestión de la información financiera y su relación con la toma de decisiones gerenciales en las organizaciones de la Unión Peruana del Norte. Lima, 2017. *Revista muro de la investigación*, 2(1).
- Seifollahi, N. y Rahimi, H. (2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. *Opción*, 34(15),19- 51. <https://bit.ly/2KizV0s>
- Siebert, M. (2012). Emotions and leadership. Reasons and impact of emotions in organizational context. *Work*, 41 Suppl 1, 5671-5673. doi: 10.3233/WOR-2012-0915-5671

- Sulbarán, M. (2004). Clima organizacional y nivel de satisfacción del docente en las escuelas básicas estatales de la parroquia cátedra de ciudad bolívar. Bolívar.
- Tóala B. (2014). Clima organizacional con buena comunicación, compromiso, respeto, ambiente amigable y satisfacción de las necesidades de los funcionarios y los colaboradores va a favorecer un clima laboral acogedor con buena productividad y rendimiento para uno mismo.
- Vanni, T. (1984). Developing a relevant theory of administration. En T. Sergiovanni y J. CORBALLY (eds.). Leadership and organizational culture. Illinois, University Illinois Press.
- Wipulanusat, Panuwatwanich & Stewart (2017). Liderazgo: Definiciones de Estilos, durante el año 2020. (Grupo de investigación GISESA). Universidad Santiago de Cali.
- Zanelli, J. & Borges, J. & Bastos, A. (2014). Psicología, Organizações e Trabalho. Porto Alegre: Artmed.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: El Liderazgo y el Clima Organizacional del Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA														
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre Liderazgo y Clima Organizacional del Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo y clima organizacional del Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre Liderazgo y Clima Organizacional del Área Administrativa en el Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Autocrático</td> <td>Tiempo</td> </tr> <tr> <td>Capacidad</td> </tr> <tr> <td>Aceptación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Democrático</td> <td>Información</td> </tr> <tr> <td>Confianza</td> </tr> <tr> <td>Delegar</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Transformacional</td> <td>Escuchar</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Influencia idealizada</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Autocrático	Tiempo	Capacidad	Aceptación	Democrático	Información	Confianza	Delegar	Transformacional	Escuchar	Comunicación	Influencia idealizada	<p>Tipo de Investigación: Cuantitativa Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional - Transversal</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población: 50 trabajadores administrativos de la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio – CAS y personal nombrado por el D.L. N.º 276 que laboran en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima, Perú, 2021.</p> <p>Muestra: 50 colaboradores</p>
Dimensiones	Indicadores																	
Autocrático	Tiempo																	
	Capacidad																	
	Aceptación																	
Democrático	Información																	
	Confianza																	
	Delegar																	
Transformacional	Escuchar																	
	Comunicación																	
	Influencia idealizada																	
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y liderazgo autocrático en el Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.</p>	<p>Ho: No existe relación significativa entre Liderazgo y Clima Organizacional del Área Administrativa en el Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el Liderazgo Autocrático en el Clima Organizacional del Área Administrativa</p>	<p>Variable 2: Clima organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td>Grado en que los empleados se ayudan entre sí.</td> </tr> <tr> <td>Estilo de dirección</td> <td>Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.</td> </tr> <tr> <td>Redistribución</td> <td>Grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución</td> </tr> <tr> <td>Sentido de pertenencia</td> <td>Grado de compromiso y responsabilidad</td> </tr> <tr> <td>Disponibilidad de recursos</td> <td>Grado en que los empleados cuentan con recursos e información</td> </tr> <tr> <td>Estabilidad</td> <td>Grado en que los empleados</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Relaciones interpersonales	Grado en que los empleados se ayudan entre sí.	Estilo de dirección	Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.	Redistribución	Grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución	Sentido de pertenencia	Grado de compromiso y responsabilidad	Disponibilidad de recursos	Grado en que los empleados cuentan con recursos e información	Estabilidad	Grado en que los empleados	
Dimensiones	Indicadores																	
Relaciones interpersonales	Grado en que los empleados se ayudan entre sí.																	
Estilo de dirección	Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.																	
Redistribución	Grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución																	
Sentido de pertenencia	Grado de compromiso y responsabilidad																	
Disponibilidad de recursos	Grado en que los empleados cuentan con recursos e información																	
Estabilidad	Grado en que los empleados																	
<p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y el liderazgo democrático en el</p>	<p>Establecer la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional</p>																	

<p>Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y el liderazgo transformacional en el Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021?</p>	<p>del Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.</p>	<p>del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre el Liderazgo Democrático en el Clima Organizacional del Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional en el Clima Organizacional del Área Administrativa del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021.</p>	<p>ven en la empresa posibilidades de pertenencia</p> <hr/> <p>Claridad y coherencia en la dirección</p> <p>Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa</p> <hr/> <p>Valores colectivos</p> <p>Metas y programas consistentes.</p> <hr/> <p>Grado en que se perciben la cooperación, responsabilidad y respeto.</p> <hr/>	
---	---	--	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Afirmaciones
Variable 1: Liderazgo	Autocrático	Tiempo	1	El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo de un buen líder.
			2	Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.
		Capacidad	3	El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.
		Aceptación	4	La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral.
		Información	5	La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.
	Democrático	Confianza	6	La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.
			7	El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.
		Delegar	8	Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.
		Escuchar	9	La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la institución.
		Comunicación	10	El líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores.
	Transformacional	Influencia idealizada	11	La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.
		Motivación inspiracional	12	La motivación inspiracional la promueven los líderes en pro de estimular a los colaboradores en nuevos propósitos.
			13	Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.

		Estimulación intelectual	14	La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores.
			15	Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada.
Variable 2: Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	Grado en que los empleados se ayudan entre sí.	16	Es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.
	Estilo de dirección	Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.	17	El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.
			18	La aceptación parte de un buen clima laboral.
			19	Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.
	Redistribución	Grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución	20	Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.
	Sentido de pertenencia	Grado de compromiso y responsabilidad	21	El compromiso de los empleados con la empresa determina el logro de los objetivos establecidos.
			22	Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.
			23	Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.
	Disponibilidad de recursos	Grado en que los empleados cuentan con recursos e información	24	Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.
			25	La identificación y el buen uso de la información es clave en una organización.
			26	La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.
	Estabilidad	Grado en que los empleados ven en la empresa posibilidades de pertenencia	27	El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.

	Claridad y coherencia en la dirección	Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa	28	Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.
		Metas y programas consistentes.	29	Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influyen en el clima organizacional.
	Valores colectivos	Grado en que se perciben la cooperación, responsabilidad y respeto.	30	Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral.

Anexo 3. Instrumentos

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo, donde es parte de una investigación de Liderazgo y Clima Organizacional. La información que nos proporcione será estrictamente confidencial. Por favor, apoyenos y conteste con su opinión sincera, es su opinión la que cuenta y por favor asegúrese de que no deja ninguna pregunta en blanco.

Instrucciones: marque con una "X" dentro del recuadro correspondiente a la pregunta, la opción de su preferencia.

CODIFICACIÓN							
1	2	3	4	5			
Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo			
1. LIDERAZGO							
Autocrático			1	2	3	4	5
1. El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo de un buen líder.							
2. Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.							
3. El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.							
4. La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral.							
5. La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.							
Democrático							
6. La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.							
7. El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.							
8. Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.							
9. La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la organización.							
10. El líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores.							
Transformacional							
11. La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.							
12. La motivación inspiracional la promueven los líderes en pro de estimular a los colaboradores en nuevos propósitos.							
13. Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.							
14. La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores.							
15. Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada.							

2. CLIMA ORGANIZACIONAL					
Relaciones interpersonales					
16. Es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.					
Estilo de dirección					
17. El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.					
18. La aceptación parte de un buen clima laboral.					
19. Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.					
Redistribución					
20. Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.					
Sentido de pertenencia					
21. El compromiso de los empleados con la empresa determinan el logro de los objetivos establecidos.					
22. Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.					
23. Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.					
Disponibilidad de recursos					
24. Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.					
25. La identificación y el buen uso de la información es clave en una organización					
26. La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.					
Estabilidad					
27. El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.					
Claridad y coherencia en la dirección					
28. Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.					
29. Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influyen en el clima organizacional.					
Valores colectivos					
30. Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 4. Validación de Instrumentos

Juicio del experto del temático

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v1: **Liderazgo** por juicio de experto temático:

N°	Dimensiones/ ítems	1		2		3		Sugerencias
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
VARIABLE 1: LIDERAZGO								
DIMENSIÓN 1: Autocrático								
Indicador: Tiempo								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo de un buen líder.	X		X		X		
2	Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.	X		X		X		
Indicador: Capacidad								
3	El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.	X		X		X		
Indicador: Aceptación								
4	La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral.	X		X		X		
Indicador: Información								
5	La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Democrático								
Indicador: confianza								
6	La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.	X		X		X		
7	El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.	X		X		X		
Indicador: Delegar								
8	Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.	X		X		X		
Indicador: Escuchar								
9	La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la institución.	X		X		X		
Indicador: Comunicación								
10	El líder debe mantener excelente comunicación con los trabajadores.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Transformacional								
Indicador: Influencia idealizada								
11	La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.	X		X		X		
Indicador: Motivación inspiracional								
12	La motivación inspiracional la promueven los líderes en pro de estimular a los colaboradores en nuevos propósitos.	X		X		X		
13	Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.	X		X		X		
Indicador: Estimulación intelectual								
14	La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
15	Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. BAZÁN BRICEÑO, JOSE LUIS**

DNI: **16018262**

Especialidad del validador: **TEMÁTICO**

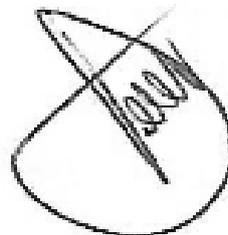
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende si dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

28 de setiembre del 2021.



MG. BAZAN BRICEÑO, JOSE LUIS
Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v2: **Clima Organizacional** por juicio de **experto temático**:

N°	Dimensiones/ ítems	1		2		3		Sugerencias
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Indicador: Grado en que los empleados se ayudan entre sí								
16	Es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estilo de dirección								
Indicador: Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores								
17	El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.	X		X		X		
18	La aceptación parte de un buen clima laboral.	X		X		X		
19	Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Redistribución								
Indicador: Grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución								
20	Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Sentido de pertenencia								
Indicador: Grado de compromiso y responsabilidad								
21	El compromiso de los empleados con la empresa determina el logro de los objetivos establecidos.	X		X		X		
22	Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.	X		X		X		
23	Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Disponibilidad de recursos								
Indicador: Grado en que los empleados cuentan con recursos e información								
24	Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.	X		X		X		
25	La identificación y el buen uso de la información es clave en una organización.	X		X		X		

26	La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estabilidad								
Indicador: Grado en que los empleados ven en la empresa posibilidades de pertenencia								
27	El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Claridad y coherencia en la dirección								
Indicador: Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa								
28	Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.	X		X		X		
Indicador: Metas y programas consistentes								
29	Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influyen en el clima organizacional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Valores colectivos								
Indicador: Grado en que se perciben la cooperación, responsabilidad y respeto								
30	Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. BAZAN BRICEÑO, JOSE LUIS**

DNI: **16018262**

Especialidad del validador: **TEMÁTICO**

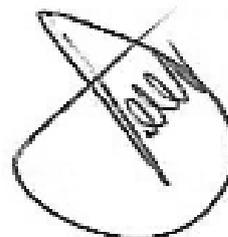
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende si dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

28 de setiembre del 2021.



MG. BAZAN BRICEÑO, JOSE LUIS
Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v1: **Liderazgo** por juicio de **experto metodólogo**:

N°	Dimensiones/ ítems	1		2		3		Sugerencias
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
VARIABLE 1: LIDERAZGO								
DIMENSIÓN 1: Autocrático								
Indicador: Tiempo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El tiempo es un indicador necesario en el desarrollo de un buen líder.	X		X		X		
2	Tener un alto grado de claridad de la alta dirección influye sobre el futuro de la institución.	X		X		X		
Indicador: Capacidad								
3	El liderazgo se mide en base a la capacidad del personal.	X		X		X		
Indicador: Aceptación								
4	La aceptación favorece al buen desarrollo del liderazgo y en el clima laboral.	X		X		X		
Indicador: Información								
5	La información de la empresa es un recurso esencial para que los colaboradores realicen sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Democrático								
Indicador: confianza								
6	La confianza es la base para la comunicación entre el líder y sus colaboradores.	X		X		X		
7	El alto nivel de confianza entre el trabajador y el líder estimula a la realización de nuevos retos y metas organizacionales.	X		X		X		
Indicador: Delegar								
8	Una de las funciones principales del todo líder es delegar adecuadamente las obligaciones a cumplir.	X		X		X		
Indicador: Escuchar								
9	La parte fundamental del liderazgo es saber escuchar a los colaboradores de la institución.	X		X		X		
Indicador: Comunicación								
10	El líder debe mantener excelente comunicación con	X		X		X		

	los trabajadores.							
DIMENSIÓN 3: Transformacional								
Indicador: Influencia idealizada								
11	La influencia idealizada es la capacidad del líder para transmitir respeto y confianza entre los trabajadores.	X		X		X		
Indicador: Motivación inspiracional								
12	La motivación inspiracional la promueven los líderes en pro de estimular a los colaboradores en nuevos propósitos.	X		X		X		
13	Es indispensable identificar, promover y generar habilidades entre el personal de la empresa.	X		X		X		
Indicador: Estimulación intelectual								
14	La estimulación intelectual del líder hacia los trabajadores genera motivación en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
15	Todo líder debe reconocer las habilidades del personal y brindar apoyo de manera individualizada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. QUISPE TAYA, RAÚL GUALBERTO

DNI: **08086028**

Especialidad del validador: ----**METODÓLOGO**----

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende si dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

28 de setiembre del 2021.



Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v2: **Clima Organizacional** por juicio de **experto metodólogo**:

N°	Dimensiones/ ítems	1		2		3		Sugerencias
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Indicador: Grado en que los empleados se ayudan entre sí								
16	Es fundamental, para la institución, el grado en que los empleados se ayudan entre sí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estilo de dirección								
Indicador: Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores								
17	El alto grado en que los jefes apoyen a sus colaboradores provoca un buen clima organizacional.	X		X		X		
18	La aceptación parte de un buen clima laboral.	X		X		X		
19	Generar confianza en el ámbito laboral conlleva a un buen clima organizacional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Redistribución								
Indicador: Grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución								
20	Tener un grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución es importante para el personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Sentido de pertenencia								
Indicador: Grado de compromiso y responsabilidad								
21	El compromiso de los empleados con la empresa determina el logro de los objetivos establecidos.	X		X		X		
22	Un elevado grado de compromiso y responsabilidad favorece a la institución.	X		X		X		
23	Delegar funciones contribuye al buen funcionamiento de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Disponibilidad de recursos								
Indicador: Grado en que los empleados cuentan con recursos e información								
24	Los empleados deben contar con recursos e información de la empresa.	X		X		X		
25	La identificación y el buen uso de la información es clave en una organización.	X		X		X		

26	La institución debe brindar adecuada información a sus colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estabilidad								
Indicador: Grado en que los empleados ven en la empresa posibilidades de pertenencia								
27	El sentido de pertenencia que sientan los empleados hacia una empresa genera un buen y comprometido desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Claridad y coherencia en la dirección								
Indicador: Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa								
28	Grado de claridad de la alta dirección que brinda la organización a los empleados, influye sobre el futuro de la empresa.	X		X		X		
Indicador: Metas y programas consistentes								
29	Las medidas en que las metas y programas son consistentes con las políticas de la alta gerencia influyen en el clima organizacional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Valores colectivos								
Indicador: Grado en que se perciben la cooperación, responsabilidad y respeto								
30	Tener un alto grado de cooperación, responsabilidad y respeto favorece al clima laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador:

---- **Mg. QUISPE TAYA, RAÚL GUALBERTO**

DNI: **08086028**

Especialidad del validador: -----**METODÓLOGO**-----

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende si dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

28 de setiembre 2021



Firma del Experto Informante

Anexo 5. Matriz de datos

Variables	Variable 1: Liderazgo															Variable 2: Clima Organizacional														
	Autocrático					Democrático					Transformacional					Relaciones interpersonales	Estilo de dirección			Redistribución		Sentido de pertenencia			Disponibilidad de recursos			Estabilidad	Claridad y coherencia en la dirección	
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Ent. 1	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
Ent. 2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Ent. 3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
Ent. 4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ent. 5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	4	3	5	4	4	5	3	3	5
Ent. 6	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
Ent. 7	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Ent. 8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
Ent. 9	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ent. 10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
Ent. 11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ent. 12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
Ent. 13	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Ent. 14	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	3	3	4	4
Ent. 15	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
Ent. 16	2	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
Ent. 17	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
Ent. 18	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
Ent. 19	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
Ent. 20	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
Ent. 21	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
Ent. 22	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
Ent. 23	2	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Ent. 24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Ent. 25	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
Ent. 26	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
Ent. 27	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Ent. 28	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
Ent. 29	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
Ent. 30	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Ent. 31	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Ent. 32	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	2	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4
Ent. 33	4	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Ent. 34	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
Ent. 35	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4
Ent. 36	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

Anexo 6. Propuesta de valor

El presente estudio de investigación buscó establecer la relación entre el Liderazgo y el Clima Organizacional del Área Administrativo del Hospital San Juan Bautista de Huaral en el Primer Semestre 2021, ya que en el mencionado hospital no otorga la importancia relevante entre los trabajadores.

Si bien es cierto que la investigación profundiza el comportamiento de ambas variables, ilustrándonos acerca de la investigación, esta tesis aportará hallazgos que serán importantes para los profesionales del rubro en mención, puesto que a partir de estos alcances se puede generar nuevos estudios en relación al liderazgo y el clima organizacional.

Las debilidades presentadas en las áreas administrativas dificultan el cumplimiento de metas por no contar con un clima organizacional y liderazgo adecuado ya que al contar con diferentes tipos de condiciones laborales ya sean trabajadores administrativos nombrados, trabajadores CAS, trabajadores por plazo indeterminado 728 o trabajadores administrativos por servicios de terceros, no sentían tener el mismo trato uno de otros, considerando responsabilidades dentro del área, capacitaciones, viáticos, movilidades u otros.

Por lo que las conclusiones del estudio y su implementación generan propuestas de valor mediante las conclusiones y recomendaciones siguientes:

La conclusión general: El análisis estableció una validez de la hipótesis general donde se demuestra la relación del clima organizacional con el liderazgo, por intermedio de la Prueba de Correlación Rho de Spearman donde se obtiene un valor de correlación 0,808 que nos determina una fuerte relación directa. Y con un valor de significancia de 0,000 menor para el alfa 0.05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Recomendación Principal: Implementar buenos ambientes, programas de capacitaciones para mejor conocimiento, otorgar flexibilidad en el horario laboral de ingreso y reconocer los logros alcanzados a los trabajadores para lograr un mejor clima organizacional, promover el respeto para obtener la confianza de los trabajadores y tener la capacidad de liderazgo.

Gracias a la premisa analizada en esta investigación será posible entonces, propiciar acciones requeridas necesarias para observar el progreso en materia administrativa, considerando el mejoramiento de ambientes, capacitaciones programadas y que se promueva el respeto para obtener el liderazgo y la confianza necesaria de los trabajadores.